

Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Työn vaatimukset ja voimavarat

Helsingin yliopisto
Kasvatustieteiden maisteriohjelma
Varhaiskasvatuksen opintosuunta
Pro gradu -tutkielma 30op
Kasvatustiede
Helmikuu 2020
Susanna Wires

Ohjaaja: Nina Sajaniemi



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Susanna Wires		
Työn nimi - Arbetets titel Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa – Työn vaatimukset ja voimavarat		
Title Work engagement in early childhood education – Job demands and resources		
Oppiaine - Läroämne - Subject Kasvatustiede (Varhaiskasvatus)		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Nina Sajaniemi	Aika - Datum - Month and year 02/2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 71s + 24 liites.
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena on selvittää eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa kunnassa toteutetun työhyvinvointihankkeen seuranta-aikana sekä mahdollisia eroja työhyvinvoinnin kokemisessa ammattiryhmien välillä. Tavoitteena on myös tarkastella työn vaatimuksia ja voimavaroja varhaiskasvatuksessa, niiden yhteyttä työhyvinvointiin sekä mahdollisia eroja ammattiryhmien välillä työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa. Työhyvinvointia tarkastellaan työn vaatimukset ja voimavarat -malliin perustuen varhaiskasvatustyön näkökulmasta. Varhaiskasvatustyöhön on viime vuosina kohdistunut erilaisia muutospaineita. Vaikka tutkimuksissa työntekijöiden työhyvinvointi on näyttäytynyt pääosin hyvänä, myös työssä jaksamisen vähenemistä on havaittu. Työhyvinvointi vaikuttaa myös lapsiryhmässä toteutetun pedagogikaan laatuun, jonka vuoksi sen tukeminen on tärkeää.</p> <p>Tutkimuksen aineisto kerättiin kunnan työhyvinvointihankkeen yhteydessä sähköisellä kyselylomakkeella vuosina 2018 (N = 219) ja 2019 (N = 228) kunnallisen varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Aineisto analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin SPSS-ohjelmalla.</p> <p>Tutkimustuloksista selvisi, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat työhyvinvointinsa hyväksi, eikä ammattiryhmien välillä ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työhyvinvoinnin kokemisessa. Työhyvinvointi säilyi hyvänä työhyvinvointihankkeen aikana, eikä siinä tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta. Tuloksissa varhaiskasvatuksen työntekijöiden voimavaroiksi osoittautui kannustava työilmapiiri ja selkeät toimintamallit, esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen. Kaikki tutkimuksessa löytyneet työn voimavarat olivat positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Ammattiryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero omien vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen hyödyntämisen kokemisessa omassa työssä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat kokivat enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja hyödyntää omaa osaamistaan kuin varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatus- ja avustava henkilöstö. Kokonaisuudessaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila ja työn voimavarat näyttäytyvät siis pääosin hyvinä ja riittävinä.</p>		
Avainsanat - Nyckelord varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työn vaatimukset ja voimavarat		
Keywords Early Childhood Education, Work Engagement, Job Demands and Resources		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Susanna Wires		
Työn nimi - Arbetets titel Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa – Työn vaatimukset ja voimavarat		
Title Work engagement in early childhood education – Job demands and resources		
Oppiaine - Läroämne - Subject Early Childhood Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Nina Sajaniemi	Aika - Datum - Month and year 02/2020	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 71pp. + 24 appendices
<p>Tiivistelmä - Referat - Abstract</p> <p>The aim of this study is to find out the state of the work engagement in a Southern Finland municipality during a work engagement project carried out in the municipal early childhood education and if there is disparity between occupational groups. The aim is also to find out the job demands and resources in early childhood education and whether there is a connection between them and work engagement and if there is a disparity between occupational groups in experiencing job demands and resources. The work engagement is observed based on job demands and resources model at the perspective of early childhood education. In last few years there have been different kinds of pressures of change in the field of early childhood education. Although studies show the work engagement of early childhood educators is mainly good there have also been signs of lacking well-being. The work engagement also affects the quality of the pedagogy implemented with the children which makes it important to enhance it.</p> <p>The data of this study was collected in a work engagement project carried out by the municipality with an electronic questionnaire in 2018 (N = 219) and 2019 (N = 228) from the employees of municipal early childhood education. The data was analysed quantitatively using SPSS.</p> <p>The results show that the state of the work engagement of employees of early childhood education was good and there was no disparity between occupational groups and there were no statistically significant changes in it during the follow up time of the work engagement project. The results also show that the job resources in early childhood education were encouraged work atmosphere and clear ways of action, the superior's support and appreciative work community, constructive interaction, balance between responsibilities and resources, possibilities on influencing ones work and utilising ones expertise as well as supporting occupational health and industrial safety. All the job resources were positively correlated with the work engagement. There was statistically significant difference between the occupational groups regards of experiencing possibilities on influencing ones work and utilising one's expertise in one's work. The special early education teachers and teachers experienced more possibilities to influence their work and utilise their expertise than day care workers and assisting staff. So, the work engagement of employees of early childhood education and the experienced job resources seems to be mainly good and sufficient.</p>		
Avainsanat - Nyckelord varhaiskasvatus, työhyvinvointi, työn vaatimukset ja voimavarat		
Keywords Early Childhood Education, Work Engagement, Job Demands and Resources		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		

Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI	4
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmiä.....	4
2.2	Työntekijän voimavarat.....	5
2.3	Työyhteisötaidot.....	5
3	TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT -MALLI.....	7
3.1	Työn vaatimusten ja voimavarojen määrittelyä.....	7
3.2	Työhyvinvointi ja työuupumus	8
3.3	Työn vaatimukset ja voimavarat työhyvinvoinnin edistämisessä	9
4	MIELEKÄS TYÖ TYÖN VOIMAVARANA.....	11
5	VARHAISKASVATUS.....	13
5.1	Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja velvoitteet	13
5.2	Varhaiskasvatustyö päiväkodissa	16
5.3	Varhaiskasvatus työympäristönä työhyvinvoinnin näkökulmasta.....	17
5.3.1	Moniammatillisuus.....	18
5.3.2	Työilmapiiri	20
5.3.3	Vuorovaikutus	22
6	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	24
7	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	25
7.1	Tutkimusstrategia	25
7.2	Tutkimusasetelma.....	25
7.3	Tutkimusaineisto ja tutkimuksen kulku	26
7.4	Aineiston analyysimenetelmät.....	29
8	TUTKIMUSTULOKSET	35
8.1	Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila.....	35
8.2	Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi työhyvinvointihankkeen aikana.....	35
8.3	Työn vaatimukset ja voimavarat varhaiskasvatustyössä	36
8.3.1	Työn vaatimukset ja voimavarat työntekijöiden kokemina.....	36
8.3.2	Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työhyvinvointiin	38
8.3.3	Ammattiryhmien väliset erot työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa	39

8.4	Yhteenveto	40
9	TUTKIMUSTULOSTEN TULKINTAA.....	42
9.1	Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila.....	42
9.2	Työn vaatimukset ja voimavarat varhaiskasvatustyössä	43
9.3	Työn voimavarojen yhteys työhyvinvointiin	45
9.3.1	Työyhteisön kannustava ja kunnioittava ilmapiiri	45
9.3.2	Vastuiden ja voimavarojen tasapaino työyhteisössä	46
9.3.3	Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen työssään.....	47
9.3.4	Työyhteisön rakentava vuorovaikutus.....	49
9.3.5	Esimiehen tuki ja kaikkia työntekijöitä arvostava työyhteisö.....	50
9.3.6	Työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen työyhteisössä	51
9.4	Ammattiryhmien väliset erot työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa	52
10	LUOTETTAVUUS.....	54
10.1	Validiteetti	54
10.2	Reliabiliteetti	56
10.3	Eettiset näkökulmat	58
11	POHDINTA.....	59
	LÄHTEET	63
	LIITTEET	66

TAULUKOT

Taulukko 1. Työn vaatimuksia ja voimavaroja mittaavat muuttujat.....	30
Taulukko 2. Työn vaatimukset ja voimavarat *	32
Taulukko 3. Työhyvinvoinnin tila	35
Taulukko 4. Työhyvinvointi vuosina 2018 ja 2019.....	36
Taulukko 5. Summamuuttujien tunnusluvut	37
Taulukko 6. Työhyvinvoinnin ja työn voimavarojen korrelaatio	38
Taulukko 7. Erot työn voimavarojen kokemisessa ammattiryhmien välillä	40

1 Johdanto

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointi on aina sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen tapahtuvat yhteistyönä johtajien, esimiesten ja työntekijöiden kesken. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Myös työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, joka syntyy pääasiassa työn arjessa. Sitä ei voi saavuttaa työstä irrallisilla terveystempauksilla, vaan hyvinvointia tukeva ja edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä arjen toimintaa. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Työhyvinvointitoiminta kohdistuu niin henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin kuin johtamiseenkin. Hyvinvoivassa työyhteisössä on avoin ja luottavainen ilmapiiri, jossa työyhteisö kannustaa ja innostaa toisiaan. Yhteisössä annetaan myönteistä palautetta, mutta uskalletaan myös puhua ongelmista. Työmäärä pysyy hallinnassa ja työyhteisön toimintakyky säilyy myös muutostilanteissa. Hyvinvoiva työntekijä puolestaan on motivoitunut, vastuuntuntoinen ja tuntee työnsä tavoitteet. Hän saa palautetta työstään ja kokee itsensä tarpeelliseksi työyhteisön jäseneksi. Oleellista on, että työntekijä pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan sekä kokee työssään sekä itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta muun yhteisön kanssa. Hän onnistuu ja innostuu työssään, eli kokee työn imua. (Työterveyslaitos.)

Työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpito on monissa organisaatioissa keskeinen haaste, sillä nopeat työelämän muutokset, työn lisääntyneet vaatimukset ja epävarmuus ovat muodostuneet hyvinvoinnin uhkatekijöiksi. Työhyvinvointia on aiemmin usein lähestytty hyvinvoinnin puuttumisen näkökulmasta. Näin ollen tiedetään vähemmän siitä, miten työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista voitaisiin edistää. (Hakanen 2004, 227, 251.) "Voi kysyä, mitkä ovat mahdollisuutemme ymmärtää hyvää pelkästään tutkimalla negatiivista tai sen puuttumista. Oletettavasti työhyvinvointi on muutakin kuin stressi- tai työuupumusoireitten puuttumista." (Hakanen 2004, 251.)

Positiivisen psykologian näkökulman voimistumisen myötä on herännyt kiinnostus myös positiiviseen työhyvinvointiin aiemman työhyvinvoinnin uhkatekijöiden tutkimuksen rinnalle. Työhyvinvoinnin käsitteellistäminen positiivisesta lähtökohdasta tuntuukin mielekkäältä, sillä työntekijät epäilemättä myös nauttivat työstään ja ovat siihen sitoutuneita. Myös tätä työhyvinvoinnin puolta tulisi voida ymmärtää ja selittää ja sitä kautta mahdollistaa työhyvinvoinnin edistäminen eikä vain ehkäistä työssä jaksamisen ongelmia, sairauspoissaoloja tai muita pahoinvoinnin tai terveyspuutteiden ilmenemismuotoja. (Hakanen 2004, 12, 20.)

Työhyvinvointia koskeva keskustelu työpaikoilla ja esimerkiksi tiedotusvälineissä voi sävyttyä yksipuolisen kielteiseksi, jollei ole olemassa analyyttisiä käsitteitä, joilla kuvata myönteisiä tiloja ja kokemuksia. On epätodennäköistä, että työhyvinvointi olisi vain yksinkertainen jatkumo, johon ei sisältyisi mahdollisuutta, että työntekijä voisi samanaikaisesti kokea sekä positiivista työhyvinvointia että esimerkiksi kuormittuneisuutta. Tämä on luultavasti myös useimpien ihmisten kokemusten vastaista. Luultavimmin työhyvinvointi on muutakin ja enemmän kuin vain oireiden puuttumista, joten sitä on tarpeellista tarkastella kokonaisvaltaisten työhyvinvoinnin hahmotuksien, mallien ja teorioiden kautta. (Hakanen 2004, 27.)

Yksi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin malli on työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli (TV-TV -malli) (ks. esim. Hu, Schaufeli & Taris 2010; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen 2009; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006; Schaufeli & Bakker 2004). Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin mukaan jokaisesta työstä voidaan erottaa kaksi muuttujaa; työn vaatimukset ja työn voimavarat (Schaufeli & Bakker 2004, 295). Vaikka jokaisessa ammatissa on yleisten vaatimusten ja voimavarojen lisäksi joitain erityisiä vaatimuksia ja voimavaroja, voidaan näiden yleisten työn vaatimukset ja voimavarat -luokkien avulla kuvata minkä tahansa työn ja työolojen olennaiset psykososiaaliset piirteet (Hakanen 2004, 254). Oletuksena on, että työn korkeat vaatimukset ja voimavarojen puute muodostavat kasvualustan sekä työuupumukselle että heikentyneeseen työhyvinvointiin (Hakanen ym. 2006, 497). Työn voimavarojen korkea taso taas johtaa positiivisiin työn tuloksiin työntekijän motivaatioprosessin kautta (Hu ym. 2010, 182).

Tässä tutkimuksessa tutkitaan työhyvinvointia eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatustyksiköissä. Kuten työhyvinvointi yleisesti ottaen, myös varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on ajankohtainen aihe. Yhteiskunnallisessa keskustelussa on herännyt huoli siitä, että varhaiskasvatuksessa on jatkuva pula pätevistä työntekijöistä ja monet

työssä olevat kokevat työnsä kuormittavana. Varhaiskasvatustyöhön on viime vuosina kohdistunut paljon erilaisia muutospaineita. Osa muutoksista voidaan nähdä seurauksena yhteiskunnan ja kulttuurin muutoksista. Kun lasta ja varhaiskasvatusta koskevat kulttuuriset ajattelutavat muuttuvat, ne vaikuttavat samalla myös varhaiskasvattajien toimintaa koskeviin odotuksiin. Varhaiskasvatuksen työntekijät ovat kohdanneet nämä uudet odotukset ja laajentuneet työtehtävät entisin, tai toisinaan jopa supistunein henkilöresurssein. Vaikka varhaiskasvatuksen kentällä on edelleen nähtävissä innostusta, on toisaalta havaittavissa myös työssä jaksamisen vähenemistä sekä alalta pois siirtymistä. Tilanne nähdään haastavana niin arkisen työn tekemisen kuin ammatti-identiteetin muo-
toutumisen kannalta. (Karila & Kupila 2010, 3.) Lisäksi varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen eivät hyödytä ainoastaan työntekijöitä itseään, vaan ne vaikuttavat merkittävästi myös lapsille tarjottavien oppimismahdollisuuksien laatuun ja siten vaikutus ulottuu myös lasten hyvinvointiin (Nislin 2016, 44).

Aiemmissa tutkimuksissa (Nislin 2016) on tutkittu suomalaisten varhaiskasvattajien työhyvinvoinnin, stressinsäätelyn ja pedagogiikan laadun yhteyttä työn vaatimusten ja voimavarojen näkökulmasta. Tulokset olivat rohkaisevia ja osoittivat, että varhaiskasvatuksen työntekijät olivat omistautuneita ja motivoituneita työskentelemään lasten kanssa sekä kokivat työn voimavarat riittäviksi. Varhaiskasvatustyötä lähestyttiin positiivisen pedagogiikan näkökulmasta, koska keskittyminen ainoastaan pahaa oloa tuottaviin ja negatiivisiin tekijöihin varhaiskasvatustyössä kuvaa vain osaa työn kokonaisuudesta. Tulokset osoittivat, että varhaiskasvatustyö on muutakin kuin stressaavaa ja vaativaa. Työskentely varhaiskasvatuksessa näytti tuottavan työntekijöille mielihyvää ja iloa. On todennäköistä, että työntekijät, jotka pystyvät käsittelemään työhön liittyviä haasteita ja muita negatiivisia tekijöitä rakentavalla tavalla, nauttivat työstään.

Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin tarkastelussa hyödynnetään työn vaatimukset ja voimavarat -mallia (ks. esim. Hu ym. 2010; Schaufeli ym. 2009; Hakanen ym. 2006; Schaufeli ym. 2006; Schaufeli & Bakker 2004). Työhyvinvointia pyritään tarkastelemaan positiivisesta näkökulmasta käsin ja selvittämään mitkä työhön liittyvät tekijät tukevat varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia.

2 Työhyvinvointi

Tässä luvussa tarkastellaan työhyvinvoinnin käsitettä sekä siihen liittyviä tekijöitä yleisemmällä tasolla. Työhyvinvoinnin rakentumisesta on esitetty erilaisia malleja, joita voidaan käyttää työhyvinvoinnin kehittämiseen (Suutarinen 2010, 24). Seuraavissa luvuissa käsitellään tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin tarkasteluun käytettyä työn vaatimukset ja voimavarat -mallia.

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointia säätelee suoraan tai välillisesti lainsäädäntö, joka kuvaa erilaisia työn organisoimiseen ja työn tekemiseen liittyviä vastuita ja velvoitteita. Työhyvinvointia koskevia lakeja ovat: työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsuojelun valvontalaki, työeläkelaki, yhteistoimintalaki, tasa-arvolaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki, ammattitautilaki sekä tapaturmavakuutuslaki. (Suutarinen 2010, 16–17.)

Työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyvät työn sisältöön liittyvät tekijät, yksilöön liittyvät tekijät, kuten työtyytyväisyys, stressi ja työmotivaatio, ilmapiiriin liittyvät tekijät, kuten organisaatioilmapiiri ja ilmapiiri työryhmässä, johtamiseen liittyvät tekijät sekä organisaatioon liittyvät tekijät (Manka 2008, 15–18, Juutin 2010, 47 mukaan.) Työhyvinvointia voidaan siis tarkastella eri näkökulmista. Lähtökohtana voi olla yksilön oma jaksaminen työssä tai se, kuinka hyvin työyhteisö hänen mielestään kokonaisuudessaan jaksaa. Hyvän työkykyä ylläpitävän toiminnan lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työhyvinvointitoiminnan kohteena ovat yksittäisten ihmisten lisäksi myös ne työprosessit, työyhteisöt ja toimintaympäristöt, joissa toimitaan. (Notkola 2002, 10.) Lisäksi työhyvinvointia määrittelevät perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät (Suutarinen 2010, 24).

Työhyvinvointitoiminnan määrittelyn apuna voidaan käyttää myös kokonaisvaltaisen työkyvyn käsitettä. Sen perusajatus on, että työkyky muodostuu yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostaman systeemin lopputuloksena. Käsitteen perusajatus on, että jos yksilön työkykyä halutaan tukea tehokkaasti, toimenpiteiden ja kehittämistyön tulee kohdistua yksilön ominaisuuksien lisäksi kaikkiin työhön liittyviin tekijöihin. (Vesterinen 2006, Suutarisen 2010, 28 mukaan.)

2.2 Työntekijän voimavarat

Työntekijän voimavarat koostuvat monesta eri osa-alueesta, joita ovat sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen työkyky, tiedot, taidot ja osaaminen sekä työmotivaatio ja työhön sitoutuminen. Hyvin johdetussa organisaatiossa ja turvallisessa työympäristössä työskentely on tuottavaa ja osaavaa, työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Lisäksi työ tukee työuran sekä muun elämän hallintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 25.) Viime vuosina työhyvinvoinnin käsitteen yhteydessä on alettu puhua yhä enemmän sekä työn ilon että työuupumuksen käsitteistä perinteisten ilmapiiri-, stressi- ja tyytyväisyyskäsitteiden rinnalla. Tämä on seurausta siitä, että työn sisällöt ovat muuttuneet luonteeltaan aiempaa enemmän henkiseksi ja sosiaalista vuorovaikutusta sisällään pitäviksi (Juuti 2010, 47.)

Työhyvinvointia voidaan parhaiten ylläpitää ja edistää pitämällä työyhteisön ilmapiiri mahdollisimman hyvänä. Tärkeää on myös kiinnittää huomiota työntekijöiden mahdollisuuksiin käyttää osaamistaan, oppia ja kehittyä sekä kehittää työtään. Tasapuolinen, oikeudenmukainen ja toimiva työnjaon toteutuminen sekä työntekijöiden arvostaminen tasavertaisina yhteistyökumppaneina luo pohjan työn kehittävänä kokemiselle. Koulutus, sekä työnantajan järjestämä että omaehtoinen, edistää työssä jaksamista ja työn kokemista kehittävänä. Näin ollen sen tukeminen on tärkeää. (Nakari 2003, 196.)

2.3 Työyhteisötaidot

Työyhteisön hyvinvointiin liittyvät myös hyvät esimiestaidot. Hyvät esimiestaidot tarkoittavat vuorovaikutusta alaisten kanssa siten, että organisaation tehtävä suoritetaan parhaalla mahdollisella tavalla. Esimiehen tehtävä on tukea ja mahdollistaa alaistaitojen kehittymistä. Alaistaidot kehittyvät, kun esimies edistää työntekijöiden pyrkimyksiä vaikuttaa työympäristöönsä kuuntelemalla heitä sekä olemalla oikeudenmukainen ja tasapuolinen. Työntekijöiden ammatillisen osaamisen lisäksi työyhteisön hyvinvoinnin kannalta tärkeitä ovat sosiaaliset taidot eli työyhteisötaidot. Hyvät työyhteisötaidot tarkoittavat vastuullista ja rakentavaa suhdetta niin esimieheen, työtovereihin, työhön kuin työntekijään itseensäkin. Hyvät työyhteisötaidot omaavalla työntekijällä on aktiivinen ote työn tekemiseen ja sen kehittämiseen sekä hyvät vuorovaikutustaidot työtovereiden ja esimiehen kanssa. Hän osaa ottaa toiset huomioon sekä ymmärtää työyhteisön kokonaisuutena. Työhyvinvointi ei ole yksin esimiehen vastuulla vaan myös työntekijöiden on

oltava aktiivisia ja aloitteellisia niin työtovereiden kuin esimiehenkin suuntaan ja kannettava vastuu omasta itsestään ja työpaikan hyvinvoinnista. (Vesterinen 2010, 111–113.)

Myös alaistaitojen vaikutusta työhyvinvointiin on tutkittu. Alaistaitojen minimivaatimus tulee lainsäädännöstä. Työsopimuslain mukaan työntekijän on oltava huolellinen, noudatettava työnantajan ohjeita ja määräyksiä, huolehdittava omalta osaltaan työturvallisuudesta, työnantajan ammattisalaisuuksien ja muiden luottamuksellisten tietojen salassapidosta sekä yleisesti ottaen toimittava muutenkin asemansa mukaisesti. Työturvallisuuslaissa puolestaan määritellään, että työntekijä ei saa käyttäytyä epäasiallisesti tai häiritsevästi muita kohtaan. Näin ollen alaistaitojen minimivaatimuksena on siis, että työntekijä tekee oman työnsä hyvin ja käyttäytyy asiallisesti, mutta työhyvinvoinnin kannalta se ei kuitenkaan ole vielä riittävää. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 4, 7, 27.)

Hyvinvoivissa työyhteisöissä tuotetaan paljon työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen liittyviä alaistaitoja. Alaistaitoihin kuuluu myös velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä sekä yhteistyöstä esimiehen ja työtovereiden kanssa. Lisäksi alaistaitoihin kuuluu oman mielipiteen ilmaiseminen sekä aktiivinen osallistuminen työyhteisön kehittämistyöhön. Työhyvinvoinnin ja alaistaitojen syy-seuraussuhdetta ei voi päätellä suoraan, mutta on olemassa viitteitä siitä, että alaistaitoja kannattaa kehittää, sillä ne auttavat organisaation tavoitteiden saavuttamista ja myös lisäävät työhyvinvointia. Vastavuoroisesti työhyvinvointi auttaa työntekijöitä kehittämään alaistaitojaan. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 4, 7, 27.)

3 Työn vaatimukset ja voimavarat -malli

Työpsykologiassa keskeinen oletus on, että työn ominaisuudet, kuten työn vaatimukset ja työn hallinta vaikuttavat työntekijän terveyteen ja hyvinvointiin. Teoreettisesta näkökulmasta usein oletetaan, että työn ominaisuudet vaikuttavat ainakin osittain myös työn tulokseen. (Hu ym. 2010, 181.) Useat työstressitutkimuksissa käytetyt mallit perustuvat siihen, että kuormitus tai stressi ovat seurausta työntekijöihin kohdistuneiden vaatimusten ja käytössä olevien voimavarojen tasapainon häiriintymisestä. Esimerkiksi Karasekin (1979) tunnetun vaatimukset-kontrolli -mallin mukaan työstressi aiheutuu erityisesti työn korkean vaatimustason (työn määrä ja aikapaine) ja työn vähäisten kontrollimahdollisuuksien yhdistelmästä. Näin ollen malli keskittyy vain yhden tyyppisiin työn vaatimuksiin, eli psykologiseen ylikuormitukseen ja yhden tyyppisiin työn voimavaroihin, eli työn kontrollintimahdollisuuksiin. Yleisesti ottaen on esitetty, että työn vaatimukset ja kontrolli -mallin vahvuus perustuu sen yksinkertaisuuteen. Tämä voidaan kuitenkin nähdä myös mallin heikkoutena, koska organisaatioiden ja työskentely-ympäristöjen moniulotteinen todellisuus on supistettu vain muutamaaan muuttuun. (Hakanen ym. 2006, 496.) Kokonaisvaltaisemmaksi lähestymistavaksi on esitetty työn vaatimukset ja työn voimavarat -mallia, joka esitetään tarkemmin alla.

3.1 Työn vaatimusten ja voimavarojen määrittelyä

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin oletuksena on, että työn korkeat vaatimukset ja voimavarojen puute muodostavat kasvualustan sekä työuupumukselle että heikentyneeseen työhyvinvointiin (Hakanen ym. 2006, 497). Liialliset työn vaatimukset ja puuttuvat työn voimavarat vievät työntekijöiden voimavaroja ja tuottavat stressiä, kun taas työn voimavarojen korkea taso johtaa positiivisiin työn tuloksiin työntekijän motivaatioprosessin kautta (Hu ym. 2010, 182).

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallin mukaan jokaisesta työstä voidaan erottaa kaksi muuttujaa; työn vaatimukset ja työn voimavarat. Työn vaatimukset ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisaationaalisia tekijöitä, jotka vaativat ja edellyttävät jatkuvaa fyysistä tai psykologista, eli kognitiivista ja/tai emotionaalista, vaivannäköä ja ovat siten yhteydessä työntekijän fyysisiin tai psykologisiin ponnistuksiin. Työn vaatimukset eivät välttämättä ole negatiivisia, mutta ne voivat muodostua stressitekijöiksi, jos vaatimusten täyttäminen edellyttää paljon vaivannäköä ja siten kuormittaa työntekijää.

Liiallinen kuormitus voi synnyttää negatiivisia seurauksia, kuten masennusta, ahdistuneisuutta tai työuupumusta. Työn vaatimukset voivat olla määrällisiä, jolloin työntekijällä on liikaa töitä tai laadullisia, eli emotionaalisia työn vaatimuksia. (Schaufeli & Bakker 2004, 295–296.)

Työn voimavarat ovat työn fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisationaalisia ulottuvuuksia, jotka joko vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fyysisiä ja psykologisia ponnisteluja, edistävät työn tavoitteiden saavuttamista ja/tai stimuloivat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä. Näin ollen voimavarat eivät välttämättä liity vain työn vaatimuksiin ja tehtävien suorittamiseen, vaan ne ovat itsessäänkin merkityksellisiä (Hobfoll, 2002, Schaufelin & Bakkerin 2004, 296 mukaan). Työn voimavaroihin on liitetty myös työskentelyn taso eli palaute työssä suoriutumisesta, interpersoonallinen taso eli kollegoiden tuki sekä organisaation taso eli esimiehen antama ohjaus (Schaufeli & Bakker 2004, 296). Työn voimavarat eivät ole tarpeellisia vain työn vaatimusten hoitamiseksi ja vaadittujen tehtävien tekemiseksi, vaan ne ovat itsessään myös tärkeitä. Niinpä voimavarojen puutteella voi olla negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin, esimerkiksi työuupumuksen lisääntymisen muodossa. (Hakanen ym. 2006, 497.)

3.2 Työhyvinvointi ja työuupumus

Työhyvinvointi on nähty työuupumuksen vastakohtaksi. Hyvinvoivilla työntekijöillä on energinen ja tehokas ote työtehtäviinsä, ja he kokevat pystyvänsä hoitamaan työhönsä liittyvät vaatimukset. Työhyvinvointi nähdään jatkuvaksi ja kokonaisvaltaiseksi affektii-viskognitiiviseksi tilaksi, joka ei koske vain jotain tiettyä tehtävää, tapahtumaa, yksilöä tai käyttäytymistä. Työhyvinvointi määritellään positiiviseksi, tyydyttäväksi, työhön liittyväksi mielentilaksi, jota luonnehtii tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuutta on luonnehdittu korkeilla energiatasoilla ja henkisellä kestävyydellä työskentelyn aikana, halukkuudella panostaa omaan työhönsä sekä sinnikkyydellä vastoin käymisten kohdatessa. Omistautumista on kuvattu merkityksen, innostuksen, inspiraation, ylpeyden ja haastavuuden tunteilla. Kolmas työhyvinvointia määrittelevä piirre on työn imu, joka määritellään työhön täysin keskittyneenä olemiseksi ja siihen positiivisesti uppoutumiseksi, jolloin aika kuluu nopeasti ja yksilöllä on vaikeuksia irrottautua töistä. (Hakanen ym. 2006, 498; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006, 702; Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002, 74.)

Työn vaatimukset ja voimavarat -mallissa oletetaan, että työn vaatimukset ja voimavarat voivat saada aikaan kaksi erilaista, joskin toisiinsa liittyvää rinnakkaista hyvinvointiprosessia; 1) energiapolku, jossa työn korkeat vaatimukset uuvuttavat työntekijän henkiset ja fyysiset voimavarat ja voivat siten johtaa työuupumukseen ja lopulta sairasteluun sekä heikentyneeseen työkykyyn; ja 2) motivaatiopolku, jossa työn voimavarat edistävät työhyvinvointia ja siihen liittyvää organisaatioon sitoutumista sekä selittävät työn imua, joka johtaa vähäisempiin aikomuksiin vaihtaa työpaikkaa (Hakanen ym. 2006, 498; Hakanen 2004, 255; Schaufeli & Bakker, 2004, 308). Työn voimavarat voivat edistää työntekijän sisäistä motivaatiota eli henkistä kasvua, oppimista ja kehittymistä. Ne voivat toisaalta lisätä myös ulkoista motivaatiota työhön, koska niistä on välineellistä hyötyä ja apua työn tavoitteiden saavuttamisessa (Hakanen 2004, 257).

Työn vaatimukset liittyvät kiinteästi työntekijän aktiivisuuden kokemukseen ja niin ollen liian kuormittavat työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen ja terveysongelmiin, mutta myös negatiivisiin organisaationaalsiin seurauksiin, kuten aikomukseen lähteä yrityksestä (Schaufeli & Bakker 2004, 311). Työuupumukseen liittyy uupumuksen lisäksi myös työntekijän kyynisyys sekä vähentynyt työtehokkuus. Uupumuksella viitataan raskautukseen, erityisesti krooniseen väsymykseen, joka on seurausta työstä peräisin olevasta yllirasituksesta. Kyynisyydellä tarkoitetaan välinpitämättömyyttä tai etäistä asennetta työtä kohtaan yleisesti sekä niitä ihmisiä kohtaan, joiden kanssa työskentelee, mielenkiinnon menettämistä työtä kohtaan sekä tunnetta, että työllä ei ole enää merkitystä. Vähentynyt työtehokkuus viittaa vähentyneeseen pystyvyyden, tuloksellisen suorituksen, sekä oman työn että organisaation menestymisen tunteeseen. (Hakanen ym. 2006, 498.)

Liian korkeiden vaatimusten vähentäminen näyttää siis perustellulta. Monet ennaltaehkäisevät organisaatioperustaiset strategiat tähtäävät korkeiden työn vaatimusten vähentämiseen esimerkiksi työn uudelleenmuotoilulla, joustavilla työaikatauluilla ja tavoitteiden asettamisella. Lisääntyvät työn voimavarat, kuten osallistava johtaminen, sosiaalisen tuen lisääminen ja yhteishengen luominen taas johtavat lisääntyvään työhyvinvointiin. (Schaufeli & Bakker 2004, 311.) Erilaisten voimavarojen lisääntymisen on todettu olevan positiivisessa yhteydessä myös työn imuun (Hakanen 2004, 28).

3.3 Työn vaatimukset ja voimavarat työhyvinvoinnin edistämisessä

Työn vaatimukset ja voimavarat -näkökulma on hyödyllinen, sillä se tarjoaa hyvän välineen tiivistää yleisellä tasolla työhyvinvoinnin sekä työn vaatimusten ja voimavarojen

välisiä suhteita (Crawford & LePine 2010, 835). Tutkimuksissa työn vaatimusten ja työuupumuksen väliltä on löydetty positiivinen yhteys, kun taas voimavarojen ja työuupumuksen välinen yhteys oli negatiivinen. Voimavarojen ja työhyvinvoinnin välinen yhteys oli systemaattisesti positiivinen, mutta työn vaatimusten ja työhyvinvoinnin väliset yhteydet olivat riippuvaisia vaatimusten luonteesta. Vaatimukset, jotka työntekijät arvioivat työtä haittaaviksi vaikuttivat hyvinvointiin negatiivisesti, kun taas vaatimukset, jotka työntekijät arvioivat itseään haastaviksi, yhdistettiin positiivisesti työntekijän työhyvinvointiin. (Crawford & LePine 2010, 834.)

Työn vaatimukset ja voimavarat -malli voidaankin nähdä niukaksi, ellei huomioida juuri sitä, että sillä arvioivatko työntekijät työnsä vaatimukset työtä haittaaviksi vai itseään haastaviksi, on erilainen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin (Crawford & LePine 2010, 835). Tätä erilaisten vaatimusten jakoa tukien Cavanaugh ym. (2000, Crawfordin & LePinen 2010, 836 mukaan) löysivät tutkimuksessaan kaksi tekijää, yksilöä haastavat stressitekijät sekä estävät stressitekijät, jotka olivat perimmäisiä vaikuttajia stressiä mitatessa. Haastavia stressitekijöitä kuvailtiin stressaaviksi vaatimuksiksi, jotka voivat edistää huippusuoritukseen pääsemistä, henkilökohtaista kasvua tai niistä suoriutumisesta voi olla hyötyä tulevaisuudessa. Tällaisia haastavia vaatimuksia ovat esimerkiksi suuri työmäärä, aikapaineet ja vastuullinen työ. Työntekijät kokevat usein nämä vaatimukset mahdollisuuksina oppia, saavuttaa ja näyttää sellaista kyvykkyyttä, jota työpaikoilla usein palkitaan. Estäviä vaatimuksia puolestaan ovat vaatimukset, joihin sisältyy roolien konflikteja ja monitulkintaisuutta, organisaation rakenteellisia tapoja, byrokratiaa tai kiusaamista. Työntekijät kokevat usein nämä vaatimukset rajoitteina tai esteinä, jotka tarpeettomasti estävät tavoitteen saavuttamista sekä palkkioita, joita kertyy tehokkaiksi suorituksiksi arvioituille työntekijöille.

Kun arvioidaan työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin, on otettava huomioon, että lisääntyneiden työn voimavarojen epäsuora vaikutus työntekijöiden vaihtuvuuteen on melko pieni. Niin ollen myös työn lisääntyneiden voimavarojen suora vaikutus työuupumiseen on melko pieni. Siispä ennaltaehkäisevästä näkökulmasta, työn vaatimusten vähentäminen on suositeltavampaa kuin voimavarojen lisääminen. (Schaufeli & Bakker 2004, 311.)

4 Mielekäs työ työn voimavarana

Työhyvinvointiin ja erityisesti positiiviseen työhyvinvointiin liittyy olennaisesti oman työn kokeminen mielekkääksi. Tässä luvussa tarkastellaan mielekkään työn määritelmiä yksilön ja työhyvinvoinnin näkökulmasta. Mielekkään työn tutkimus on lisääntynyt viime vuosina positiivisen psykologian tutkimuksen myötä ja sen mukana kasvava ymmärrys mielekkyyden keskeisyydestä työhön liittyvään motivaatioon, sitoutumiseen ja hyvinvointiin. Mielekkään työn käsitteen moniselitteisyys on hidastanut tutkimuksen kehitystä, kun useat tutkijat ovat käyttäneet osittain päällekkäisiä ja osittain eroavia käsitteellistyksiä. (Martela & Pessi 2018, 1.)

Neljä psykologista tekijää, autonomia, kompetenssi, yhteenkuuluvuus sekä hyvää tekevyyttä vaikuttavat siihen, kuinka merkityksellisenä ihmiset pitävät työtään. Tutkimustulokset Suomesta, Intiasta ja Yhdysvalloista tukevat tätä päätelmää. Merkityksellisyys tarkoittaa yksinkertaisimmillaan elämisen olennaisen syyn löytämistä. Niinpä autonomiaan ja kyvykkyyteen perustuva itseilmaisuus, muihin ihmisiin liittyminen välittävien ihmissuhteiden kautta sekä mahdollisuus osallistua yhteiskunnan toimintaan näyttävät keskeisiltä tekijöiltä siinä, mikä tekee yksilön elämästä elämisen arvoista. (Martela & Riekk, 2018, 11.)

Kirjallisuuskatsauksen perusteella Martela ja Pessi (2018, 6–8) esittävät kolme tyypillistä ja eniten käytettyä elementtiä mielekkään työn määrittelyssä, joita ovat merkitys, laajempi päämäärä ja itseilmaisuus. He määrittelevät merkityksen olevan sitä, kuinka paljon olennaista arvoa ihmiset antavat tai pystyvät löytämään työstään. Monissa mielekkään työn määritelmässä perusajatus on juuri kokonaisvaltaisessa tunteessa työn olennaisesta arvosta ja hyödyllisyydestä. Laajempi päämäärä liittyy puolestaan ajatukseen, että työn täytyy edistää jotain ”suurempaa hyvää”, jotain, joka on yksilön oman hyödyn ulkopuolella. Perusajatus on, että työn tulisi jollain tapaa edistää itsensä ylittämistä; olla osana tai tuottaa jotain suurempaa kuin yksilön omaa merkitystä. Vaikka työnteon tarkoitus voi monille olla palkan saaminen, ihmiset eivät kuitenkaan tutkijoiden mukaan tuo esiin, että palkka olisi se, mikä tekee heidän työstään merkityksellistä. Merkityksellisyys voidaankin täten määritellä tunteeksi, että työ palvelee jotain arvokasta yli yksilön, usein muille ihmisille merkityksellistä. On tärkeää ymmärtää, että merkityksellisyys voi liittyä myös oman perheen tarpeisiin. Etenkin tilanteissa, joissa toimeentulo on niukkaa, yksilöä voi motivoida perheen elättäminen, jolloin muuten ikävystyttävä työ voidaan kokea motivoivaksi ja merkitykselliseksi. Työn tarjoama laajempi merkitys voi siis olla monenlaista

asiakkaiden auttamisesta tai yhteiskunnan kehittämisestä perheen elättämiseen. Itseilmaisulla taas tarkoitetaan itsetuntemuksen autenttisuutta ja sitä, kuinka paljon voimme toteuttaa ja ilmaista itseämme työn kautta. Kaikki kolme ulottuvuutta ovat keskeisessä osassa mielekkään työn rakentumisessa ja tuovat tärkeän ja yksilöllisen näkökulman siihen, mitä merkityksellinen työ on. Täten niitä ei tulisi jättää huomiotta työhyvinvointia tarkastellessa.

5 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (Varhaiskasvatusturvalaki 540/2018, 23 §). Varhaiskasvatuksessa on tapahtunut viime vuosina työn sisältöihin ja työnjakoon liittyviä muutoksia, joilla voi olla vaikutuksia myös henkilöstön työhyvinvointiin. Vuonna 2016 julkaistu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet oli ensimmäistä kertaa varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaava velvoittava asiakirja, jonka velvoittavuus oli kirjattu myös lakiin (ks. Varhaiskasvatusturvalaki 36/1973 9§ muutettu L 580/2015), joka kuntien, kuntayhtymien ja muiden palvelun tuottajien tuli ottaa käyttöön 1.8.2017 alkaen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2016). Kulloinkin voimassa olevan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on edistää laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista kaikille lapsille ilman alueellisia eroja varhaiskasvatuksen laadussa, toteuttaa laissa säädettyjä varhaiskasvatuksen tavoitteita sekä ohjata varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä (Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 580/2015).

Varhaiskasvatussuunnitelma luo selkeät raamit varhaiskasvatuksen henkilöstön työn tavoitteille, mutta samalla se voi asettaa paineita lisääntyneine velvoitteineen. Uudet velvoitteet ja tavoitteet voivat myös tuoda lisäpainetta ja epävarmuutta siitä, onko oma toiminta uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaista. 1.9.2018 voimaan tullut varhaiskasvatusturvalaki (540/2018) muuttuneine tehtävänimikkeineen voi aiheuttaa myös epätietoisuutta tehtävänkuvista ja vastuunjaoista. Näitä muutoksia tarkastellaan tarkemmin tässä luvussa seuraavaksi. Sen jälkeen tarkastellaan varhaiskasvatusta työympäristönä työhyvinvoinnin näkökulmasta.

5.1 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja velvoitteet

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatusturvalakiin ja varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Lisäksi varhaiskasvatukseen sovelletaan hallintolakia ja lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 35.) Varhaiskasvatuksen järjestämisessä on otettava myös huomioon velvoitteet, jotka tulevat muusta lainsäädännöstä sekä kansainvälisistä sopimuksista, joihin Suomi on sitoutunut (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018,

15). Varhaiskasvatuksessa otetaan niin ikään huomioon myös työsuojeluun ja turvallisuuteen liittyvät säännökset, henkilötietojen käsittelyä ja tietosuojaa koskevat säännökset sekä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämistä ohjaavat lait (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 17).

1.9.2018 voimaan tullut uusi varhaiskasvatustalaki vahvistaa varhaiskasvatuksen laatua nostamalla henkilöstön koulutustasoa ja selkiyttämällä tehtävänimikkeitä. Tulevaisuudessa päiväkodeissa työskentelee moniammatillisena tiiminä varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen sosionomeja ja lastenhoitajia. Lain tullessa voimaan opettajien, lastenhoitajien sekä johtajien kelpoisuudet nykyisiin tehtäviin säilyvät. Sama koskee henkilöitä, jotka lain voimaan tullessa opiskelevat tai on hyväksytty opiskelemaan alaa. Vuodesta 2030 lähtien päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuus ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Myös päiväkodin henkilöstörakenne muuttuu vuodesta 2030 lähtien siten, että päiväkodeissa vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Opetusministeriö; Varhaiskasvatustalaki 540/2018 37 §.) Keskeisiä muutoksia henkilöstön koulutukseen liittyen ovat kokonaan uusi tehtävänimike, varhaiskasvatuksen sosionomi, varhaiskasvatuksen korkeakoulutettujen määrän lisääminen henkilöstössä sekä päiväkodin johtajan kelpoisuuteen vaadittu kasvatustieteen maisterin tutkinto. Aiemmin sekä kasvatustieteen kandidaatit että sosionomikoulutuksen käyneet ovat toimineet varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänimikkeellä. Varhaiskasvatuksen korkeakoulutettujen osuus päiväkotien henkilöstöstä on aiemmin ollut yksi kolmasosa henkilökunnasta, eikä siinä ollut erikseen määritelty kasvatustieteen kandidaattien ja sosionomien määrän suhdetta. Muuttuneet tehtävänimikkeet sekä korkeakoulutetun henkilökunnan osuuden lisääminen aiheuttivat varhaiskasvatuksen kentällä ja alalla työskentelevien julkisessa keskustelussa hämmennystä ja epätietoisuutta etenkin heti lain voimaantulon jälkeen.

Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista tavoitteista säädetään myös varhaiskasvatustalassa. Tavoitteet ohjaavat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden sekä paikallisen ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa, toteuttamista ja arviointia. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 15.) Varhaiskasvatustalassa säädetään päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevan lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta. Lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen,

opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattava tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi. Suunnitelmaan kirjataan myös lapsen tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen. Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja lapsen vanhemman tai huoltajan kanssa. Päiväkodeissa varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden omaava henkilö. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 23 §.) Aiemmin myös lastenhoitajat ovat laatineet päiväkodeissa varhaiskasvatussuunnitelmia. Uuden lain myötä sekä julkisessa keskustelussa että käytännön työssä osa lastenhoitajista on kokenut, että heidän osaamistaan ja ammattitaitoaan kyseenalaistetaan siirtämällä kaikkien varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen opettajille.

Varhaiskasvatuslaki korostaa pedagogiikan merkitystä ja samalla varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien pedagogista vastuuta. Pedagogiikka perustuu varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa määriteltyyn arvoperustaan sekä käsitykseen lapsesta, lapsuudesta ja oppimisesta. Pedagogiikalla tarkoitetaan monitieteiseen, erityisesti kasvatus- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumisiksi. Kokonaisvastuu lapsiryhmien toiminnan suunnittelusta, toiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisesta sekä toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä on varhaiskasvatuksen opettajilla. Varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat, sosionomit, lastenhoitajat ja muu varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 18, 22.)

Pedagogisen suunnittelun sekä arviointi- ja kehittämistehtävien määrä on varhaiskasvatustlain velvoitteiden myötä selkeästi lisääntynyt (OAJ Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset, 3). Tämän myötä päiväkodin johtajan, varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen erityisopettajan työaikaa koskeva erityismääräys muutui 1.5.2018 alkaen siten, että viikkotyöajasta varataan 13 % osuus, joka on tarkoitettu suunnittelu-, arviointi- ja kehittämistehtäviin (SAK-aika) sekä varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien laatimiseen. Yhteistyötehtäviin pitää varata työaikaa edellä mainittuihin tehtäviin varatun ajan lisäksi. Uudistus tehtiin vastaamaan päiväkodin johtajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien työssä tapahtuneita muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana sekä varhaiskasvatuksen lakisääteisten tavoitteiden sekä suunnitelmien määrän ja laadun kehitystä. (Kuntatyönantajat.) Käytännössä SAK-ajan määrä on kasvanut aiemmasta noin kolmesta tunnista viikossa noin

viiteen tuntiin viikossa. Varhaiskasvatuksen opettajien lisääntynyt SAK-aika näkyy siis käytännön työssä siten, että opettajat tekevät aiempaa enemmän suunnittelutyötä lapsiryhmän ulkopuolella. Tämä on aiheuttanut kentällä kokemuksia, että lapset jäävät aiempaa enemmän lastenhoitajien vastuulle. Lisäksi opettajien lisääntynyt SAK-aika on herättänyt ajatuksia siitä, että lastenhoitajat ja muu henkilöstö eivät enää voisi vaikuttaa toiminnan suunnitteluun yhtä paljon kuin aiemmin. Kuten yllä on jo mainittu, varhaiskasvatuslaissa kuitenkin todetaan, että varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat, sosionomit, lastenhoitajat ja muu varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa yhdessä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 18).

5.2 Varhaiskasvatustyö päiväkodissa

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Sen tehtävä on yhteistyössä huoltajien kanssa edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus edistää myös lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Lisäksi varhaiskasvatuksen tehtävä on tukea huoltajia kasvatustyössä sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään tai opiskeluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 14.)

Varhaiskasvatuksessa työskentely on usein kutsumustyötä, johon hakeudutaan ennen kaikkea asiakaskunnan, eli lasten vuoksi. Lasten kanssa työskenteleminen koetaan mielekkääksi ja moni työntekijä tuntee iloa ja tyydytystä auttaessaan lapsia oppimaan ja tulemaan toimeen itsensä ja muiden kanssa. (Riihonen 2013, 89.) Tältä osin varhaiskasvatustyö täyttää myös jo aiemmin käsitellyn mielekkään työn määrittelyjä. Työntekijät yrittävät myös parhaansa mukaan päästä yhdessä sovittuihin tavoitteisiin, mutta voimavaroja vähentävät puutteelliset resurssit, erityislasten tarpeet, oma riittämättömyyden tunne sekä hankalat yhteistyökumppanit (Riihonen 2013, 89).

Varhaiskasvatuksen tehtävä on edistää lapsen myönteistä kehitystä, mutta myös tukea vanhempia kasvatustyössä. 2000-luvulla yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen arkeen voimakkaasti. Nämä kasvuympäristön muutokset vaikuttavat myös lasten hyvinvointiin ja siihen, mitä aineksia yksilöllisen kasvun ja kehityksen edistämiseksi tarvitaan. (Cacciatore, Riihonen & Tuukkanen 2013, 21.) Tehdäkseen laadukasta kasvatustyötä varhaiskasvatuksen työntekijät tarvitsevat monia ominaisuuksia ja taitoja. Työssä edellytetään niin hoidollista, kasvatuksellista kuin opetuksellistakin

osaamista. Lisäksi alalla tarvitaan hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä kohdata ja kuunnella niin lapsia ja heidän perheitään kuin esimiestä ja tiimitovereita. Ammattilaiselta vaaditaan kykyä suunnitella, havainnoida ja arvioida omaa toimintaansa, mutta myös muiden toimintaa. Työssä onnistumiseen tarvitaan myös suvaitsevaisuutta, pitkäjänteisyyttä, tarkkaavaisuutta sekä johtamistaitoja. (Tuukkanen 2013, 19.)

Nislinin (2016, 45) mukaan tietyt varhaiskasvatustyön vaatimukset ja voimavarat ovat yhteydessä myös pedagogiseen työhön. On mahdollista, että varhaiskasvatuksen tiimeissä, joissa yhteistyö on heikkoa, myöskään toiminta ei ole hyvin suunniteltua, varhaiskasvatussuunnitelmien laatu on alhainen ja työntekijät kokevat suurempaa emotionaalista kuormitusta. Emotionaalisesti kuormittuneet työntekijät eivät voi suoriutua työstään niin hyvin kuin pystyisivät, jolloin pedagogiikka kärsii. Tiimityöskentelyyn yhdistyvä esimiehen tuki taas saattaa riittävästi tarjottuna tukea varhaiskasvatuksen työntekijöitä toimimaan paremmin tiiminä ja toteuttamaan korkealaatuista pedagogista toimintaa. Riittävinä koetut työn voimavarat, kuten työyhteisön sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat yhteydessä pedagogisen työn parempaan laatuun useammalla eri tasolla. Tämä tukee oletusta, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi voi heijastua heidän työnsä laatuun lapsiryhmässä.

5.3 Varhaiskasvatus työympäristönä työhyvinvoinnin näkökulmasta

Varhaiskasvatuksessa työn vaatimustekijöiksi on aiemmissa tutkimuksissa (Karila & Kupila 2010; Venninen 2007) nostettu muun muassa epäselvät tehtävänkuvat, kasvatuksen vastuut ja velvoitteet, kiire, yhteiskunnan ja vanhempien asettamat odotukset ja vaatimukset lasten kasvatukselle sekä vähäiset resurssit. Suutarisen (2011, 11) mukaan kuormittava työ heijastuu työntekijän fyysisinä terveysongelmina, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksina sekä stressinä, työuupumuksena, motivaation vähentymisenä ja lisääntyneinä sairaspotilaaloina.

Aiemmissa tutkimuksissa (Nislin, 2016, 45) suuri osa varhaiskasvatuksen työntekijöistä koki työn voimavarat hyviksi, mutta kaikkien kokemukset eivät olleet niin positiivisia. 35 % varhaiskasvatuksentyöntekijöistä kertoivat kohtalaisesta työuupumuksesta. Tulokset tulisi ottaa vakavasti, sillä työn voimavarat ovat merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kokemisessa, erityisesti silloin kun vaatimukset ovat korkeat. Varhaiskasvatustyö on hyvin

pitkälti ihmissuhdetyötä ja emotionaalisesti latautunutta, eikä työssä jaksamisen ongelmia siksi saisi päästää kroonistumaan. Työuupumuksen oireista kertovat merkit osoittavat, että vaikka työ varhaiskasvatuksessa on inspiroivaa, siihen sisältyy myös vaativia tekijöitä, jotka voivat vaarantaa työntekijöiden työhyvinvoinnin päästessään kroonistumaan. Jos työuupumuksen oireet kroonistuvat, eikä stressin lievittämiseen ole tukea saatavilla, voi seurata vakavia terveysongelmia, joka puolestaan voi johtaa työn laadun ja pedagogiikan heikkenemiseen.

5.3.1 Moniammatillisuus

Päiväkodin toiminnalla on pitkät historialliset perinteet, joille luonteenomaista ovat hierarkkinen organisaatio, työnjako ja tietynlainen vakiintunut toimintakulttuuri. Varhaiskasvatuksen muuttuvan arjen ja työyhteisöjen muutosprosessien myötä myös päiväkodit ovat joutuneet kehittämään toimintakulttuuriaan. (Karila & Nummenmaa 2001, 82.) Moniammatillinen työskentely edellyttää yhteistä tulkintaa perustehtävästä sekä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Työyhteisöissä on erilaista osaamista ja vahvuuksia, joiden näkyväksi tekeminen ja hyödyntäminen ovat osa moniammatillisen toimintakulttuurin luomista. (Karila & Nummenmaa 2001, 83.)

Työympäristönä ovat siis moniammatilliset kasvattajatiimit, joissa tehtävänkuvat painottuvat hieman eri lailla. Varhaiskasvatuksen opettajien tehtävät painottuvat kasvatuksellisiin ja opetuksellisiin tehtäviin ja lastenhoitajien tehtävissä painottuvat perushoidolliset tehtävät. Moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmien asiantuntijoiden yhteistyötä ja työskentelyä, jossa tieto, osaaminen ja valta jaetaan muiden jäsenten kanssa. Tavoitteena on saavuttaa yhdessä jotakin sellaista, johon ryhmän jäsenet eivät yksin työskennellessään pystyisi. Tietoa jakamalla ja yhdessä työstämällä voidaan rikastuttaa toimintaa, jota vaaditaan ongelman ratkaisemiseksi tai kysymyksiin vastaamiseksi, kun asiaa lähestytään erilaisista näkökulmista käsin. Näin myös moniammatillisessa toimintakulttuurissa työskentelevät työntekijät oppivat laajentamaan ja täydentämään omaa osaamistaan. (Karila & Kupila 2010, 25.)

Moniammatillisuus on näyttäytynyt suomalaisissa päiväkodeissa niin ammatillisena ideoina kuin ammattikuntien välisinä ristiriitoinakin. Moniammatillisuuden perustana on viime vuosina ollut tasavertainen toiminta, eli niin sanottu ”kaikki tekee kaikkea -työskentely”, jossa velvoitteet ja vastuut jakautuvat työvuorojen mukaan ja ammattiryhmien erilainen osaaminen on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tämä taas on johtanut siihen, että koulutus ja osaaminen eivät ole enää työnkuvan keskiössä. Tämä moniammatillisuuden

tulkinta on kiistanalainen seikka varhaiskasvatuksen kentällä, ja se ulottuu osin myös kasvattajatiimien tasolle, jolloin eri ammattiryhmien velvollisuudet ja oikeudet ovat jatkuvan keskustelun kohteena. (Karila & Kupila 2010, 25.) Aiemmissa tutkimuksissa mahdollisuus vaikuttaa itsenäisesti työhön on näyttäytynyt erilaisena varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmille. Varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat kokivat vähemmän itsenäisyyttä työssään kuin lastenhoitajat ja avustajat. Eri ammattiryhmien roolien ja tehtävien selkeyttäminen varhaiskasvatustyössä voisi auttaa työntekijöitä kokemaan työnsä olevan enemmän omassa hallinnassa ja siten myös lisätä heidän työhyvinvointiaan. Lisäksi kokemus omista vaikutusmahdollisuuksista työyhteisössä on yhteydessä sekä vähempään emotionaaliseen kuormitukseen että parempaan tiimityöskentelyyn ja toimintaan lapsiryhmässä. (Nislin 2016, 43–44.)

Työyhteisön toiminnan perustan muodostaa eri ammattiryhmien asiantuntijuuden arvostaminen sekä yksilöiden kunnioittaminen ja arvostaminen työntekijöinä. Moniammatillisen osaamisen muuntuminen uudenaikaiseksi työkulttuuriksi edellyttää laaja-alaista työ- ja kulttuurin muutosta, joka sisältää perustehtävän hahmottamista, yhteistä suunnittelua ja tiimityötä, vahvuuksien käyttöönottoa ja yhdessä oppimisesta syntyvän yhteisen osaamisen näkyväksi tekemistä. Onnistuessaan muutoksesta syntyy yhteisöllistä toimintaa, jossa sekä yksilö että koko yhteisö kehittyvät ja näin muodostuu hyvä toiminta- ja kasvuympäristö lapsille ja heidän perheilleen. Kokonaisuutena myös työyhteisön hyvinvointi ja työtyytyväisyys lisääntyvät. (Karila & Nummenmaa 2001, 88.)

Yhteistyöllä on moniammatillisessa työskentelyssä keskeinen rooli, mutta siitä ei sellaiseen synny moniammatillista osaamista. Moniammatillisessa työskentelyssä työyhteisöosaaminen, hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat toiminnan tärkeitä edellytyksiä, mutta niiden lisäksi tarvitaan yhteisesti jaettua tulkintaa toiminnan tavoitteista ja perustehtävistä, osaamisen analyysia, yhteistä suunnittelua sekä osaamisen johtamista. (Karila & Nummenmaa 2001, 147.) Åstrandin (1998) mukaan olennaista asiantuntijatyössä on, että yksilöllä on käsitys siitä, mistä työssä on kyse. Tämä käsitys sisältää työn tavoitteet ja suunnan, vaatimukset, sidosryhmät, vaikutussuhteet sekä keinot ja välineet kokonaisuutena. (Karilan & Nummenmaan 2001, 44 mukaan.) Tämän päivän muuttuvissa työtehtävissä on tärkeää osata hahmottaa oma osaaminen ja tiedostaa se. Tämä luo pohjan oman osaamisen kehittämiseksi sekä moniammatillisen ryhmän yhteisen osaamisen rakentumiselle. (Karila & Nummenmaa 2001, 52–53.) Lisäksi koulutetun työntekijän on voitava ajatella, että häneen luotetaan omat työtehtävänsä osaavana ammattilaisena, joka voi tehdä asiantuntijuutensa pohjalta itsenäisiä ratkaisuja (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 80).

Päiväkoti on monien erilaisten toimijoiden kenttä, jossa tavoitteena on luoda mahdollisimman hyvät edellytykset lapsen kasvulle ja kehitykselle sekä perheiden tukemiselle omassa kasvatustyössään. Toiminnan suunnittelu ja toteutus perustuu paljolti henkilökunnan väliseen keskinäiseen toimintaan ja suhteisiin, jonka vuoksi toimiva yhteisö on myös toiminnan perusta. Moniammatilliseen varhaiskasvatusyhteisöön liittyvissä uskomuksissa uskomukset erilaisen ammattitaidon ja ammattiryhmien arvostamisesta ja tasa-arvosta sekä toisten kunnioittamisesta muodostavat oman laajemman kategorian. Vaikka päiväkotien hierarkkisia rakenteita on pyritty purkamaan muun muassa tiimiorganisaatiota kehittämällä, henkilöstön erilaisuus on arjessa jatkuvasti läsnä koulutuksen, työtehtävien, palkkauksen ja päiväkodeissa työskentelevien ihmisten kautta. Toimivan työyhteisön perusedellytyksenä on todettu olevan erilaisen ammattitaidon arvostaminen ja työntekijöiden kunnioittaminen ihmisinä. Jos työyhteisö ei pysty tarjoamaan tukea ja arvostusta kaikille jäsenilleen tai jos työntekijät joutuvat jatkuvasti kilpailemaan asemastaan työyhteisössä, ilmapiiri saattaa helposti kehittyä epäluottamuksen, sulkeutuneisuuden ja keskinäisen kateuden ilmapiiriksi. Tällöin osaava yhteisö ei pysty kehittämään osaamistaan toimivaksi kokonaisuudeksi. (Karila & Nummenmaa 2001, 80–81.) On tärkeää, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat olevansa arvostettuja sekä työtovereiden että esimiesten taholta, erityisesti silloin, kun he kohtaavat haasteita. Mahdollisuus tehdä päätös, milloin tarvitsee tukea sekä tieto siitä, että tukea on tarvittaessa saatavilla, ovat selkeästi keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. (Nislin 2016, 44.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön uskomusten mukaan keskeisiä työkaluja moniammatillisen työkuulttuurin luomiseen ovatkin yhteinen suunnittelu, yhteistyö, tiimityöskentely sekä johtajuus (Karila & Nummenmaa 2001, 84). Moniammatillisuuden uhkiin liittyvissä uskomuksissa esiin nousevat yleisemminkin heikosti toimivan työyhteisön ominaisuudet, kuten epäselvä työnjako, ammattiryhmien välinen kilpailu sekä kateus (Karila & Nummenmaa 2001, 86). Moniammatillisuuteen liittyy siis monta erilaista tekijää, kuten työyhteisön ilmapiiri ja vuorovaikutus sekä henkilöstön asiantuntijuus, joita käsittelen seuraavaksi.

5.3.2 Työilmapiiri

Työilmapiiri on riippuvainen monista tekijöistä, joihin myös työntekijä itse voi vaikuttaa. Esimiehellä on työn imuun liittyvien tekijöiden osalta ratkaiseva rooli ja sitä eivät muut työntekijät voi ottaa. Kaikilla on kuitenkin yhteinen vastuu työpaikan tunnelmasta ja jokainen työntekijä vaikuttaa omilla valinnoillaan siihen, millaiseksi työympäristöä rakennetaan. Myönteiseen muutokseen voi osallistua esimerkiksi kannustamalla ja kiittämällä työtovereita, tarjoamalla apua tarvittaessa, pyrkimällä ratkomaan ristiriitoja rakentavasti

ja olemalla ystävällinen ja huomaavainen. Myönteisiä tekoja ja sanoja tarvitaan kolminkertainen määrä suhteessa kielteisiin, jotta ilmapiiri pysyisi hyvänä. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 84.) Osa kannustavaa johtajuutta on, että esimies toimii esimerkkinä alaisilleen sekä kykenee tasavertaiseen ja avoimeen vuorovaikutukseen alaistensa kanssa. Ihmissuhdetyössä, jollaista varhaiskasvatuksen työntekijöiden työskentely on, esimiehen rooli myönteisen ilmapiirin aikaansaamisessa on erityisen merkittävä, koska ilmapiiri heijastuu myös varhaiskasvatuksessa oleviin lapsiin. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79.) Esimieheltä ja työtovereilta saatu tuki onkin yhteydessä vähäisempään emotionaaliseen kuormitukseen työssä sekä korkeampilaatuiseen pedagogiseen työhön lapsiryhmässä (Nislin 2016, 44).

Aiemmissa varhaiskasvatuksen työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa (ks. esim. Karila & Kupila 2010; Venninen 2007) työntekijät ovat maininneet kiireen ja resurssipulan työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä. Kiire ja niukat resurssit vaikuttavat myös työpaikan ilmapiiriin. Tuukkanen (2013, 19) mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat usein, että kasvatustyölle asetetut vaatimukset tuntuivat ylivoimaisilta, koska aikaa niiden täyttämiseen tai parhaansa tekemiseen ei työssä ole. Myös Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 80–81) tutkimuksessa ammattikasvattajien kommentteissa näkyi ja tuntui toistuvasti varhaiskasvatuksen resurssipula. Jatkuva kiire ja työpaineet heikentävät työilmapiiriä ja aiheuttavat vaikeita tunteita, kuten pahaa mieltä, kateutta ja ärtymystä. Kiireen vuoksi näitä mieltä kuormittavia tunteita ja niihin liittyviä tilanteita ei myöskään ehditä käydä läpi esimiehen ja työtovereiden kanssa. Resurssipulan vaikutukset näkyivät myös riittämättömänä henkilöstöjohtamisena, jos esimiehellä oli useampia päiväkoteja vastuullaan. Selviytyminen resurssipulan kanssa koettiin raskaaksi ilman esimieheltä saatavaa aktiivista tukea.

Vaikka esimiehellä Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 81–83) mukaan onkin merkittävä rooli työyhteisön positiivisen työilmapiirin luojana ja ylläpitäjänä, työntekijät ovat vastuussa omasta osuudestaan työpaikan ilmapiirin muodostumisessa. Työyhteisöstä voi parhaimmillaan muodostua niin työpaikan kuin yksilönkin voimavaroja lisäävä ja vahvistava tekijä. Kuten ylläkin jo todettiin kielteisen suhtautumisen ja puheen kumoamiseksi tarvitaan moninkertainen määrä positiivista vuorovaikutusta, jotta kielteisen vuorovaikutuksen seuraukset kumoutuvat. Tutkimuksen vastauksissa oli runsaasti mainintoja selän takana puhumisesta ja juoruilusta. Hankalista asioista ei joissain työyhteisöissä pystytty puhumaan suoraan, vaan kielteiset tunteet puretaan keskusteluissa, joissa kaikki, joita

asia koskettaa, eivät ole mukana. Keskinäisen arvostuksen puutteen koetaan usein johtavan ikävän työilmapiiriin muodostumiseen. Huono työilmapiiri vaikuttaa siihen, että muutkin työhön liittyvät haasteet koetaan yleisemmin työpaikalla ongelmalliseksi.

5.3.3 Vuorovaikutus

Kuten yllä on todettu, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen varhaiskasvatustyössä on yhdistetty monia eri tekijöitä. Varhaiskasvatustyö on suurimmaksi osaksi erilaisten ihmisten kanssa työskentelyä, josta seuraa välillä myös konflikteja. Konfliktit voivat pahimmillaan saastuttaa työyhteisön, mutta ne voivat myös motivoida yhteisöä etsimään ja löytämään ongelmiinsa uusia ratkaisuja. Jos konflikteja on runsaasti, ne vaikuttavat työhyvinvointiin ja siten muodostavat haasteen toimintaan, jonka laatu perustuu voimakkaasti sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja toimiviin ihmissuhteisiin. Aiemmin jo todettiin, että päiväkodeissa toimivien tiimien jäsenillä on usein erilaisia ja eritasoisia ammatillisia koulutuksia siitä huolimatta, että työnkuva on kuitenkin kaikilla melko yhtenäinen. Työnkuvaan sisältyy keskinäinen riippuvuus ja se edellyttää tiivistä vuorovaikutusta, joka voi luoda haasteita laadukkaalle työlle lapsiryhmän kanssa. Lisäksi työlle asettaa haasteita yhteinen vastuu lapsista, vanhempien ja yhteiskunnan lisääntyneet vaatimukset kasvatukselle, päivittäisen toiminnan hektisyys sekä vähäiset resurssit. Näiden paineiden alla työskentely voi aiheuttaa voimakkaastikin vaihtelevia tunteita päivän aikana ja vaatii henkilökunnalta kykyä hallita tunteitaan. (Venninen 2007, 22.)

Päiväkodit ovat myös kommunikaatioympäristöinä haastavia. Aikuiset työskentelevät erillään ympäri päiväkotia sijaitsevilla tiloilla. Lisähaasteita vuorovaikutukselle asettavat erilaiset keskeytykset, kuten lasten saapuminen tai puhelimen soiminen. Työympäristö on usein meluinen ja toiminta hektistä ja jatkuvaa huomiokykyä vaativaa. Lisäksi vuorovaikutushaasteita on myös rakennetasolla. Henkilökunnalla on harvoin hetkiä, jolloin kaikki voivat kokoontua keskustelemaan yhdessä, ilman vastuuta lapsista. Näin ollen kokouksista saatu tieto ja siellä sovitut asiat perustuvat usein toisen käden tietoon, kun kokouksessa ollut työntekijä kertoo sisällöstä tiimin muille jäsenille. Tämä lisää väärinymmärryksen riskiä. Haasteita vuorovaikutukseen asettaa myös se, että lapset tarvitsevat työntekijöiden jatkuvaa huomiota, jolloin asioiden jakaminen aikuisten kesken on hankalaa. (Venninen 2007, 23.)

Kuten on jo todettu, varhaiskasvatuksessa työskentelevillä on hyvin erilaisia koulustaustoja ja tapoja toimia. Erilainen koulutus- ja työhistoria voi vaikuttaa myös siihen, miten kukin työntekijä kokee ja osoittaa arvostusta omassa työyhteisössään. Jos toisen työntekijän toimintatavat eivät tunnu tarpeeksi ammattitaitoisilta, on suurena haasteena

antaa palautetta rakentavasti. Erilaiset työskentelytavat ja yksilölliset temperamentit aiheuttavatkin joskus haastavia tilanteita ammattikasvattajien työyhteisöissä. Piirteet, jotka harmittavat ja ärsyttävät joitakin työntekijöitä ovat toisille piirteitä, joihin he eivät kiinnitä huomiota laisinkaan. (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 83–84.) Toisaalta Riihosen (2013, 89) mukaan myös eniten tukea työhön saadaan työkavereilta ja esimieheltä. Työasioista voi parhaiten jutella niiden ihmisten kanssa, jotka tuntevat juuri sen työpaikan mahdollisuudet ja kuormittavat tekijät, eikä vaitiolovelvollisuuden rikkomista tarvitse pelätä, kun asioista keskustellaan työpaikan sisällä.

Vaikka yllä on esitetty erilaisia ja samalla toisiinsa kietoutuvia työn vaatimuksia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnille, Tuukkasen (2013, 19) mukaan kasvatus-työ näytti kuitenkin monella tapaa palkitsevan tekijöitään. He näkivät työyksikkönsä iloisisina, vilkkaina ja värikkäinä työympäristöinä. Voimia hektiseen arkeen työntekijät saivat lasten onnistumisen kokemuksista ja toimivalta työtiimiltä. Työn mielekkyys onkin voimavarojen säilymisen kannalta erittäin tärkeää.

6 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämä tutkimus on osa eteläsuomalaisessa kunnassa käynnissä olevaa laajempaa työhyvinvointihanketta, jossa pyritään muun muassa vähentämään sairauspoissaoloja mukautetun työn mahdollistamisella. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia on tarkastelu pääasiassa psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Hankkeessa on tehty syksyllä 2018 alkukysely sähköpostitse lähetetyllä kyselylomakkeella varhaiskasvatussyksikköjen henkilöstölle. Kyselyssä oli sekä strukturoituja- että avoimia kysymyksiä. Alkukyselyn tuloksia on hankkeessa tarkasteltu sekä yksikkö- että kuntatasolla. Yksikkökohtaisten tulosten perusteella jokaisessa varhaiskasvatussyksikössä tehtiin suunnitelma yksikössä kehittämisen tarpeessa olevista asioista sekä jo olemassa olevista voimavaroista. Kehitettävät asiat olivat sellaisia, jotka haittaavat työn sujumista. Tavoitteena oli, että kehittämiskohteista tulisi yksikön uusi voimavara. Tavoitteena oli myös olemassa olevien voimavarojen tunnistaminen ja niiden vahvistaminen, jotta niiden vaikutus olisi entistä myönteisempi. Kehitettävien ja vahvistettavien asioiden toteutumista arvioitiin yksiköissä keväällä 2019. Lisäksi varhaiskasvatuksen hallinto teki yksikkökäynnin jokaisessa varhaiskasvatussyksikössä. Uusintakysely työhyvinvoinnista tehtiin syksyllä 2019, jonka tuloksia verrattiin alkukyselyn tuloksiin. Tämän tutkimuksen tutkimustehtävänä on selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa kuntatasolla sekä selvittää millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja aineistosta muodostuu. Lisäksi selvitetään työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykset:

1. Mikä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila on päiväkotiympäristössä?
 - 1.1 Onko varhaiskasvatuksen ammattiryhmien välillä eroa koetussa työhyvinvoinnissa?
2. Onko varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokema työhyvinvointi muuttunut työhyvinvointihankkeen aikana koko henkilöstön tasolla?
3. Mitä työn vaatimuksia ja voimavaroja varhaiskasvatustyössä on?
 - 3.1 Ovatko työn vaatimukset ja voimavarat yhteydessä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin?
 - 3.2 Onko varhaiskasvatuksen ammattiryhmien välillä eroa työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa?

7 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimus on toteutettu osana eteläsuomalaisen kunnan laajempaa työhyvinvointihanketta. Tutkimuksen kohteena oli kaupungin kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilökunta. Aineisto on kerätty työhyvinvointihankkeen tarkoituksiin tehdyillä kyselylomakkeilla syksyllä 2018 ja 2019. Tutkimuksen toteutusta kuvataan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

7.1 Tutkimusstrategia

Tämän tutkimuksen tutkimusstrategia on kvantitatiivinen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavia tarkastellaan ulkopuolelta. Kvantitatiivinen tutkimus on yleistävää tutkimusta, jossa tutkijan suhde tutkittaviin jää usein etäiseksi. Tutkimus on myös objektiivisuuteen pyrkivää. Tutkimuksen toteuttaja pyrkii tarjoamaan tutkimuskohteille saman puolueettoman painoarvon. (Hakala 2018, 20, 23).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelmat sekä tutkimusmenetelmät päätetään valtaosin ennen tutkimukseen ryhtymistä (Hakala 2018, 23). Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto oli kerätty työhyvinvointihankkeen puitteissa jo ennen tämän tutkimuksen tutkimusongelmien asettamista. Tutkimusongelmat muodostettiin kyselylomakkeen väittämiin sekä aiempaan teoriaan tutustumisen jälkeen.

7.2 Tutkimusasetelma

Kyselylomaketutkimuksissa voidaan erottaa kaksi erilaista tutkimusasetelmaa; poikittaista ja pitkittäistutkimus. Poikittaistutkimus tarkoittaa poikkileikkausaineistolla tehtyä tutkimusta ja pitkittäistutkimus seurantatutkimusta. Poikittaistutkimuksessa aineisto on kerätty yhtenä ajankohtana useilta vastaajilta ja seurantatutkimuksessa aineistoa kerätään vähintään kahtena eri ajankohtana samalta vastaajaryhmältä. Keskeistä on myös se, että samalle vastaajaryhmälle eri aikoina tehdyt mittaukset voidaan yhdistää toisiinsa. Poikkileikkausaineistolla tehtävillä analyyseilla voidaan pääasiassa kuvailla ilmiöitä, kun taas pitkittäistutkimuksella pyritään selittämään ilmiöitä. (Vastamäki & Valli 2018, 129.)

Seurantatutkimuksessa samat ihmiset on voitava tavoittaa useaan kertaan. Jos on oletettavaa, että seurantakysely tavoittaa muitakin, kuin ensimmäiseen kyselyyn vastanneita, tutkija voi antaa ohjeen, jossa pyytää vain ensimmäiseen kyselyyn vastanneita

vastaamaan uudestaan. (Vastamäki & Valli 2018, 131.) Tässä tutkimuksessa seuranta-kyselyn lomakkeeseen oli lisätty kysymys, jossa vastaajalta kysyttiin, oliko hän aloittanut työskentelyn kaupungin varhaiskasvatustyksikössä tai vaihtanut yksikköä ensimmäisen kyselyn jälkeen. Uusien ja yksikköä vaihtaneiden työntekijöiden vastaukset jätettiin tutkimusongelmien seuranta-kysymysten ulkopuolelle. Tästä huolimatta ei ole varmuutta siitä, ovatko kaikki seuranta-kyselyyn vastanneet kaupungin varhaiskasvatustyksiköissä pidempään työskennelleet vastanneet molempiin kyselyihin vai vain toiseen niistä. Myös työyksikköä vaihtaneet ovat voineet vastata ensimmäiseen kyselyyn, mutta tulivat rajatuksi pois seuranta-kyselyn osalta.

Tässä tutkimuksessa on sekä poikittais- että pitkittäistutkimuksen piirteitä. Ensimmäisen ja kolmannen tutkimuskysymyksen tulokset on saatu ensimmäisen kyselytutkimuksen vastauksista. Toisen tutkimuskysymyksen tulos taas perustuu seurantaan. Puhtaasta pitkittäistutkimuksesta tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole kyse, sillä vaikka kyselylomakkeet on lähetetty molemmilla kerroilla saman kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle, on henkilöstössä vuoden aikana tapahtunut vaihdoksia.

7.3 Tutkimusaineisto ja tutkimuksen kulku

Tutkimuksen aineisto on kerätty eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstöltä kyselylomakkeilla (ks. liite 1 & 2). Kyselylomake on laadittu työhyvinvointihankkeen ohjausryhmässä ja siihen ovat osallistuneet kunnan varhaiskasvatusjohtaja, varhaiskasvatuksen palveluohjauksen koordinaattori, kolme päiväkodin johtajaa, varajohtaja, työhyvinvointikoordinaattori sekä työsuojeluvaltuutettu. Kyselylomakkeiden avulla selvitettiin varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia ja siihen liittyviä tekijöitä. Ensimmäinen kysely toteutettiin työhyvinvointihankkeen alussa syyskuussa 2018 ja seuranta-kysely vuotta myöhemmin. Syksyllä 2019 toteutettuun kyselyyn lisättiin kolme kysymystä sekä joitakin kysymyksiä tai vastausvaihtoehtoja muokattiin. Muokkauksia olivat tekemässä samat henkilöt kuin alkuperäistäkin kyselyä sillä erotuksella, että olin itse myös mukana ja työhyvinvointikoordinaattorin tilalla oli HR-asiantuntija.

Syksyllä 2018 toteutetun kyselyn kyselylomakkeessa oli yhteensä 34 kysymystä, joista avoimia kysymyksiä oli neljä ja strukturoituja väittämiä 28. Likert-asteikollisia väittämiä oli 26, joiden asteikko vaihteli 1–2, 1–3 tai 1–4 (ks. liite 1), niin että arvo yksi tarkoittaa positiivisinta vaihtoehtoa. Mielipiteiden ja asenteiden mittaamisessa yksi yleisimmin käytetty ja sopivin vaihtoehto onkin Likertin asteikko (Gall, Gall & Borg 2003, Vallin 2018a,

106 mukaan). Alun perin Likertin mittarissa oli seitsemän vastausvaihtoehtoa, mutta nykyisin käytetään myös viisi- ja yhdeksänportaisia asteikkoja. Parittomuus mahdollistaa vastaajalle olla ottamatta kantaa, jonka vuoksi mitta-asteikon keskellä on ”en osaa sanoa” -vaihtoehto. (Valli 2018a, 106.) Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa oli mukana myös väittämiä, joissa vastausvaihtoehtoja oli parillinen määrä ja siten Likertin asteikolle ominaista mitta-asteikon keskellä olevaa ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoa ei ollut valittavissa. Lomakkeessa oli lisäksi kaksi mielipidekysymystä, joihin saattoi valita useamman vastausvaihtoehdon. Taustakysymyksiä oli kaksi, joissa kysyttiin vastaajan työyksikköä ja tehtäväryhmää, eli kuuluuko vastaaja varhaiskasvatuksen erityisopettajiin ja -opettajiin vai varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatusta- ja avustavaan henkilöstöön.

Syksyllä 2019 toteutetussa kyselyssä kysymyksiä oli 37, joista avoimia kysymyksiä oli neljä ja strukturoituja väittämiä 31. Likert-asteikollisia väittämiä oli 29, joiden asteikko vaihteli 1–2, 1–3 tai 1–4 (ks. liite 2), niin että arvo yksi tarkoittaa positiivisinta vaihtoehtoa. Myös tässä lomakkeessa oli kaksi mielipidekysymystä, joihin saattoi valita useamman vastausvaihtoehdon. Taustakysymyksiä oli kolme, joissa kysyttiin vastaajan työyksikköä ja tehtäväryhmää, eli kuuluuko vastaaja varhaiskasvatuksen erityisopettajiin ja -opettajiin vai varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatusta- ja avustavaan henkilöstöön sekä sitä, oliko vastaaja aloittanut työskentelyn kunnan varhaiskasvatuksessa tai vaihtanut työyksikköä syksyn 2018 kyselyn jälkeen.

Kysely toteutettiin webropol-kyselynä. Linkki kyselylomakkeeseen saatekirjeineen lähetettiin sähköpostitse kaikille kunnallisessa varhaiskasvatuksessa työskenteleville varhaiskasvatuksen erityisopettajille ja -opettajille sekä varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatusta- ja avustavalle henkilöstölle. Kun kyselyt toimitetaan sähköpostitse ja vastaukset tulevat tutkijalle verkkolinkin kautta, on helppo varmistaa, ettei sama vastaaja voi vastata kuin kerran (Valli & Perkkilä 2018, 119). Jos aineistoa kerättäessä kyseessä on otos, vastaamatta jättäneistä voidaan saada tarkempaa tietoa kadon analyysillä, jossa verrataan perusjoukon taustatietoja vastanneiden vastaaviin tietoihin (Vehkalahti 2014, 44). Tässä tutkimuksessa kyselylomake lähetettiin kaikille varhaiskasvatuksen työntekijöille, joten tässä tapauksessa kyseessä ei ole otos, vaan tutkimus on lähellä kokonaistutkimusta. Kokonaistutkimuksen aineisto ei siis ole otos, vaan se kuvaa perusjoukkoa. Kyselyn tapauksessa käy kuitenkin niin, että kaikki eivät vastaa, jolloin tiedonkeruuseen jää aukkoja ja sen seurauksena epävarmuuksia. (Vehkalahti 2014, 45; ks. myös Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 174.)

Kyselytutkimusten vastausprosentit lienevät nykyisin alle 50 % suuruisia (Vehkalahti 2014, 44). Tässä tutkimuksessa syyskuussa 2018 tehtyyn alkukyselyyn vastasi 63 % (N = 219) varhaiskasvatussyksikköjen henkilöstöstä. Syksyllä 2018 vastaajista 38,3 % (n = 90) oli varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja opettajia ja 54,9 % (n = 129) oli varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatus- ja avustavaa henkilöstöä. Yhteensä vastaajia oli N = 219. Vastaajista n = 16 (6,8 %) ei ilmoittanut ammattiryhmäänsä ja heidän vastauksensa on jätetty tutkimuksen analyysin ulkopuolelle kunnan toimesta. Syksyllä 2019 kyselyyn vastasi 61 % (N = 228) varhaiskasvatussyksikköjen henkilöstöstä. Vastaajista n = 94 (38,8 %) oli varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja opettajia ja n = 134 (55,4 %) varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatus- ja avustavaa henkilöstöä. Yhteensä vastaajia oli N = 228. Vuoden 2019 kyselyyn oli vastannut 45 työntekijää, jotka olivat aloittaneet työskentelyn vuoden 2018 kyselyn jälkeen tai vaihtaneet kyselyjen välillä työyksikköä. Heidän vastauksensa poistettiin vertailusta seurantakysymyksessä.

Kyselylomaketta rakennettaessa ollaan usein tilanteessa, jossa kaikki asiat eivät ole mitattavassa muodossa eikä saatavilla ole aiemmin testattua mittaria. Tällöin tutkija joutuu itse operationalisoimaan käyttämänsä käsitteet mittariksi eli kysymyksiksi. Mittarin rakentamisen tulisi alkaa teoriasta, eli tutustamalla tutkittavasta ilmiöstä tehtyihin aiempiin tutkimuksiin. (Valli 2018a, 93.) Kuten on jo todettu, tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake oli rakennettu ja aineistonkeruu käynnissä jo ennen kuin tulien hankkeeseen mukaan, joten mittarit rakennettiin vasta aineistonkeruun jälkeen. Kyselylomakkeen väittämien ja aiemmin esitettyjen työhyvinvointiin liittyvien teorioiden pohjalta tarkoituksena oli rakentaa työhyvinvointia mittaava summamuuttuja väittämistä ”Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa” ja ”Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.” Vastoin odotuksia summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin jäi niin matalaksi, α .505, jolloin on selvää, etteivät väittämät mitanneet samaa asiaa, eikä summamuuttuja siten olisi ollut luotettava mittari.

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa päädyttiin mittaamaan väittämällä ”Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa”. Aiemmin esitettyyn teoriaan perustuen, tämän väittämän katsottiin kuvaavan parhaiten työntekijän kokonaisvaltaista työhyvinvointia, kaikki sen eri alueet huomioiden. Kuten työhyvinvointia ja mielekästä työtä käsittelevissä luvuissa on jo mainittu, työntekijän voimavarojen on todettu koostuvan sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä työkyvystä, tiedoista, taidoista, osaamisesta sekä motivaatiosta ja sitoutumisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 25). Lisäksi työhyvinvoinnin käsitteeseen sisältyvät työn sisältöön liittyvät tekijät, yksilöön liittyvät tekijät, kuten työtyytyväisyys, stressi ja työmotivaatio, ilmapiiriin liittyvät tekijät, kuten organisaatioilmapiiri ja ilmapiiri

työryhmässä, johtamiseen liittyvät tekijät sekä organisaatioon liittyvät tekijät (Manka 2008, 15–18, Juutin 2010, 47 mukaan). Työhyvinvointia määrittelevät myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät (Suutarinen 2010, 24). Laajimmassa merkityksessään työn mielekkyyttä tarkasteltaessa on työn merkityksellisyys nähty välineenä työn kokonaisvaltaiseen arviointiin suhteessa siihen, onko työ tekijälleen arvokasta ja tekemisen arvoista (Martela & Pessi 2018, 1). Lisäksi Hakasen (2004, 82) mukaan työhyvinvointia voidaan tarkastella myös sen kautta, onko yksilö tyytyväinen elämäänsä. Tyytyväisyys elämään kertoo suoraan positiivisesta hyvinvoinnista. Vaikka työuupumus kuvaakin pahoinvointia, sitä on silti pidetty hyvinvoinnin indikaattorina, jolloin on ajateltu työuupumusoireiden vähäisyyden kertovan myös hyvinvoinnista. Toiseksi työuupumus on niin sanotusti kontekstisidonnainen, eli se kertoo ensisijaisesti työhön liittyvästä hyvinvoinnista, kun tyytyväisyys elämään on kokonaisarvio kaikista ihmiselle tärkeistä elämänalueista hänelle keskeisillä painotuksilla. Näin ollen yllä olevia määritelmiä seuraten voidaan ajatella, että työntekijän tyytyväisyys omalla työpaikallaan työskentelyyn mittaa hänen työhyvinvointiaan.

Jos työntekijä työskentelee mielellään työpaikassaan, voidaan ajatella, että hänellä valitsee elämässään tasapaino yllä esitettyjen työhyvinvoinnin osa-alueiden välillä. Työ ei kuormita liikaa sosiaalisesta, psykologisesta tai fyysisestä näkökulmasta ja työntekijän voimavarat ovat tasapainossa niin työn sisältöön kuin yksilöön, ilmapiiriin, johtamiseen, organisaatioon kuin perheeseen ja vapaa-aikaankin liittyvissä asioissa.

7.4 Aineiston analyysimenetelmät

Alkukyselyn ja seurantakyselyn vastauksia analysoitiin tilastollisin menetelmin SPSS 25 -ohjelmalla. Tilastollisten menetelmien avulla selvitettiin kuntatasolla, millaiseksi työntekijät kokivat työhyvinvointinsa, millaisia työn vaatimuksia ja voimavaroja aineistosta löytyy sekä olivatko ne yhteydessä työhyvinvointiin. Lisäksi selvitettiin eroavatko varhaiskasvatuksen ammattiryhmät toisistaan kokemassaan työhyvinvoinnissa tai työn vaatimusten ja voimavarojen sekä työhyvinvoinnin yhteyksien suhteen.

Aineistoa analysoitaessa alkuperäiset vastausasteikot koodattiin uudelleen kuvaavamiksi niin, että mitä enemmän mitattavaa ominaisuutta esiintyy, sitä suurempi arvo vastausasteikolla, jolloin arvo 1 tarkoittaa negatiivisinta vaihtoehtoa tai ominaisuuden vähäistä esiintymistä.

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden koettua työhyvinvointia mitattiin väittämällä ”Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa”. Alkuperäinen vastausasteikko koodattiin uudelleen niin, että 1 = en ja 3 = kyllä.

Eroja varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien välillä koetussa työhyvinvoinnissa tutkittiin Studentin t-testillä.

Työhyvinvointihankkeen vaikutusta varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin koko henkilöstön tasolla tutkittiin väittämien ”Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa” (2018) ja ”Työskentelen mielelläni tässä yksikössä” (2019) parittaisella t-testillä. Alkuperäinen vastausasteikko koodattiin uudelleen niin, että 1 = en ja 3 = kyllä.

Tutkimuslomakkeessa kysymyksistä 25 oli työn vaatimusten ja voimavarojen mittaamiseen sopivia väittämiä, joiden vastausasteikko vaihteli asteikoilla 1 – 2, 1 – 3 tai 1 – 4, niin että 1 vastasi vähän mitattavaa ominaisuutta ja asteikon yläpää paljon mitattava ominaisuutta. Työn vaatimuksia ja voimavaroja mittaavien muuttujien minimi ja maksimiarvot, keskiarvot ja hajonta on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Työn vaatimuksia ja voimavaroja mittaavat muuttujat

Työn vaatimuksia ja voimavaroja mittaava muuttuja	N	min-max	ka	kh
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.	219	1–3	2.58	.504
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa.	219	1–4	3.13	.647
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.	219	1–3	2.78	.426
Vastuuni on sopiva.	219	1–2	1.88	.324
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.	219	1–4	3.39	.685
Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat.	219	1–4	2.87	.839
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin.	219	1–3	2.81	.414
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovituista asioista.	219	1–3	2.71	.483
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	219	1–3	2.51	.533
Työyhteisömme ”pelaa yhteistä peliä”.	219	1–3	2.47	.577

(jatkuu)

Taulukko 1. (jatkuu)

Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa.	219	1–3	2.54	.560
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	219	1–4	3.11	.693
Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.	219	1–2	1.86	.345
Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskusteleva.	219	1–3	2.64	.526
Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva.	219	1–3	2.52	.569
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.	219	1–4	3.43	.613
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työturvallisuus.	219	1–4	3.25	.603
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.	219	1–3	2.80	.398
Saan tukea esimieheltäni.	219	1–3	2.65	.540
Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä.	219	1–3	2.75	.494
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.	219	1–4	2.28	.095
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverille	219	1–3	2.56	.506
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverilta.	219	1–3	2.44	.533
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimiehelle.	219	1–3	2.23	.563
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimieheltä.	219	1–3	2.18	.623

Työn vaatimuksia ja voimavaroja mittaavista muuttujista muodostettiin summamuuttujia pääkomponenttianalyysin avulla. Aineiston sopivuus pääkomponenttianalyysiin tarkistettiin korrelaatiomatriisista, josta löytyi riittävän paljon arvoja, jotka poikkesivat nolasta enemmän kuin ± 0.30 . Myös Kaiser-Meyer-Olkin -testi ($KMO = .838$) ja Bartlettin sfäärisyystesti ($p < .001$) puolsivat korrelaatiomatriisin soveltuvuutta pääkomponenttianalyysiin.

Muuttujien kommunaliteetit tarkistettiin pääkomponenttianalyysin avulla ja ne vaihtelivat .436 ja .766 välillä. Kaiserin kriteerin ($Eigenvalue > 1.00$) mukaan aineistosta löytyy 7 pääkomponenttia, jotka yhdessä selittäisivät 63 % muuttujien varianssista. Cattelin Scree testi ehdottaa kahdesta seitsemään pääkomponenttia.

Lopullinen pääkomponenttianalyysi (ks. liite 3) saatiin käyttämällä Principal Component Analysis ekstraktiomenetelmää ja Promax rotaatiota. Tämä pääkomponenttianalyysi selitti 63.97 % muuttujien varianssista. Latausten minimiarvo oli .30. Lopullinen pääkomponenttiratkaisu on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Työn vaatimukset ja voimavarat *

Väittämä	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	.928						
Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva.	.810						
Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskusteleva.	.805						
Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa.	.801						
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovitusta asioista.	.593						
Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä.		.845					
Saan tukea esimieheltäni		.807					
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.		.688					
Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.		.349					
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverille.			.868				
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimiehelle.			.779				
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverilta.			.725				
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimieheltä.			.620				

(jatkuu)

Taulukko 2. (jatkuu)

Vastuuni on sopiva.				.866			
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa.				668	.		
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.				.628			
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.				.461			
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.				.339			
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitteluun.					.850		
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.					.725		
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.					.611		
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.						.812	
Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat.						.632	
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työturvallisuus.						.629	
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.							.847

*Ekstraktiomenetelmä PCA, Promax rotaatio

Pääkomponenteista muodostetut summamuuttujat nimettiin sisältöjensä mukaan seuraavasti: K1 = Kannustava ja kunnioittava työilmapiiri, K2 = Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö, K3 = Rakentava vuorovaikutus, K4 = Vastuiden ja voimavarojen tasapaino, K5 = Vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntäminen, K6 = Työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen, K7 = Työkyvyn seuraaminen.

Summamuuttujien minimiarvo oli 1 ja maksimiarvo 3, siten että mitä korkeampi arvo, sitä enemmän mitattavaa ominaisuutta esiintyy muuttujassa. Muuttujien alkuperäiset vastausasteikot käännettiin jo aiemmin kuvaavammiksi niin, että 1 = vähiten mitattua tekijää ja 3 = eniten mitattua tekijää. Summamuuttujia muodostettaessa mitta-asteikot standardoitiin niiden summamuuttujien osalta, joissa oli eri asteikoilla olevia muuttujia (Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö, Vastuiden ja voimavarojen tasapaino).

Summamuuttujan reliabiliteettia voidaan arvioida mittaamalla summamuuttujan sisäinen johdonmukaisuus. Suosituin tapa sen selvittämisessä on ollut Cronbachin alfa -kerroin. (Valli 2018a, 103.) Pääkomponenttianalyysin perusteella muodostettujen summamuuttujien reliabiliteetit olivat summamuuttujan Kannustava työilmapiiri ja selkeät toimintamallit kohdalla α .857; Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö kohdalla α .761; Rakentava vuorovaikutus kohdalla α .763; Vastuiden ja voimavarojen tasapaino kohdalla α .726; Vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntäminen kohdalla α .684 ja Työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen kohdalla α .666, kun muuttuja ” Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat.” poistettiin. ” Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat.” -muuttujan ollessa summamuuttujassa mukana reliabiliteetti oli α .508. Työkyvyn seuraaminen -komponentista ei muodostettu summamuuttujaa, sillä sille latautui vain yksi muuttuja.

Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteyttä koettuun työhyvinvointiin tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimella.

Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien eroja työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa tutkittiin Studentin t-testillä.

8 Tutkimustulokset

Tässä luvussa tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemana. Ensin tarkastellaan työhyvinvoinnin tilaa yleisesti sekä muuttuiko varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokema työhyvinvointi kunnan työhyvinvointihankkeen seuranta-aikana. Lopuksi tarkastellaan tutkimusaineistossa esiintyneitä työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä niiden suhdetta koettuun työhyvinvointiin.

8.1 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila

Taulukosta 3 voidaan havaita, että varhaiskasvatuksen työntekijät arvioivat työhyvinvointinsa tilan päiväkotiympäristössä hyväksi.

Taulukko 3. Työhyvinvoinnin tila

Työhyvinvointi	N	ka	md	mo	kh	min	max
Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa	219	2.8	3.0	3.0	.399	1	3

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja opettajien ($Ka = 2.82$) ja varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatusta ja avustavan henkilöstön ($Ka = 2.81$) välillä työhyvinvoinnin kokemisessa ei ole tilastollisesti merkitsevää eroa $t(219) = .151$, $p > .05$, 95 % CI $[-.099, .116]$.

8.2 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointi työhyvinvointihankkeen aikana

Tutkimuksen seuranta-aikana varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemassa työhyvinvoinnissa ei tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta $t(181) = .00$, $p = > .05$ $[-.077, .077]$. Työhyvinvoinnin tunnusluvut vuosina 2018 ja 2019 on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Työhyvinvointi vuosina 2018 ja 2019

Työhyvinvointi	N	ka	kh	min	max
Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa 2018	181	2.8	.392	1	3
Työskentelen mielelläni tässä yksikössä 2019	181	2.8	.392	1	3

8.3 Työn vaatimukset ja voimavarat varhaiskasvatustyössä

Tässä luvussa käsitellään varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemia työn vaatimuksia ja voimavaroja. Ensin käsitellään tutkimusaineistosta löytyneitä työhön liittyviä vaatimuksia ja voimavaroja ja sen jälkeen niiden yhteyttä varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointiin. Lopuksi tarkastellaan varhaiskasvatuksen ammattiryhmien välillä olevia mahdollisia eroja työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa.

8.3.1 Työn vaatimukset ja voimavarat työntekijöiden kokemina

Tässä tutkimuksessa löydettiin kuusi työn vaatimuksia ja voimavaroja mittaavaa pääkomponenttia, jotka olivat kannustava työilmapiiri ja selkeät toimintamallit, esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen, joista muodostettiin työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaavat summamuuttujat. Summamuuttujia kuvailevat tunnusluvut on esitetty taulukossa 5. Summamuuttujien jakaumat ja hajonnat on esitetty myös boxplot-kuviossa (ks. liite 4).

Taulukko 5. Summamuuttujien tunnusluvut

Summamuuttuja	N	Kes- kiarvo	Medi- aani	Ha- jonta	Vi- nous	Hui- puk- kuus	min	max
Kannustava työil- mapiiri ja selkeät toimintamallit	219	2.58	2.80	.434	-.726	-.280	1	3
Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö	219	0.00	0.00	.763	-1.66	1.83	-2.8	.51
Rakentava vuoro- vaikutus	219	2.36	2.25	.427	.057	-1.03	1.25	3
Vastuiden ja voi- mavarojen tasa- paino	219	0.00	0.00	.691	-1.15	1.83	-3.1	.94
Vaikutusmahdolli- suudet ja osaami- sen hyödyntämi- nen	219	2.70	2.67	.367	-1.18	.715	1.33	3
Työterveyden ja - turvallisuuden tu- keminen	219	3.34	3.50	.526	-.843	2.16	1	4

Taulukosta 5 nähdään, että summamuuttujien keskiarvot ovat vastausasteikkojen yläpäässä eli varhaiskasvatuksen työntekijät ovat antaneet vastauksissaan korkeita arvoja summamuuttujiin sisältyviin osa-alueisiin. Tästä voidaan päätellä, että suuri osa työntekijöistä kokee näiden osa-alueiden toteutuvan hyvin työpaikallaan. Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin, millaisista sisällöistä työn vaatimukset ja voimavarat koostuvat tässä tutkimuksessa.

Kannustava ja kunnioittava työilmapiiri pitää sisällään ilmauksia työyhteisöstä kannustavana ja uusia ideoita tukevana, yhteistä peliä pelaavana, avoimena ja keskusteltavana työyhteisönä. Työntekijät kokevat, että yhteisössä on selkeät säännöt ja kaikki tietävät, kuinka toimia. Työntekijöiden kesken vallitsee luottamus siitä, että sovituista asioista pidetään kiinni.

Vastuiden ja voimavarojen tasapaino sisältää kokemuksen siitä, että työn vaatimukset, työntekijän vastuut ja voimavarat ovat työpaikalla tasapainossa. Työtehtävät on jaettu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken. Työntekijä innostuu työstään ja kokee itsensä energiseksi sekä terveytensä ja työkykynsä hyväksi.

Rakentava vuorovaikutus pitää sisällään työntekijän toimintaa eteenpäin vievän palautteen antamisen esimiehelle ja työtovereille sekä toimintaa eteenpäin vievän palautteen saamisen työtovereilta ja esimieheltä.

Vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen sisältää työntekijän kokemuksen mahdollisuudestaan vaikuttaa oman tiimin toiminnan suunnitelmiin, hyödyntää omaa osaamistaan ja taitojaan työssään sekä vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.

Työterveyden ja -turvallisuuden tukemiseen sisältyy ergonomisten ja terveydellisten tekijöiden huomioiminen työpaikalla, varhaisen tuen toimintatapojen tunteminen sekä kokemus siitä, että työpaikalla on otettu huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus.

Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö pitää sisällään näkemyksen esimiehestä helposti lähestyttävänä ja tukea antavana henkilönä. Työntekijä tietää, mitä esimies häneltä odottaa. Lisäksi työpaikalla kaikkien työntekijöiden työpanos tehtävänimikkeestä riippumatta on yhtä tärkeä ja arvostettu.

8.3.2 Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteys työhyvinvointiin

Tässä tutkimuksessa todettiin, että kannustava ja kunnioittava ilmapiiri, esimiehen tuki ja arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen olivat kaikki yhteydessä työhyvinvointiin. Kaikkien varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemien työn voimavarojen ja koetun työhyvinvoinnin välillä oli tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio. Työn voimavaroja kuvaavien summamuuttujien ja työhyvinvoinnin välinen korrelaatio on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Työhyvinvoinnin ja työn voimavarojen korrelaatio

Työn voimavarat	r	p	r ²
Kannustava ja kunnioittava työilmapiiri	.54	< .01	.29
Vastuiden ja voimavarojen tasapaino	.38,	< .01	.14
Vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen	.31	< .01	.09
Rakentava vuorovaikutus	.22	< .01	.05
Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö	.48	< .05	.23
Työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen	.15	< .05	.02

Positiivinen yhteys työhyvinvoinnin sekä kannustavan ja kunnioittavan työilmapiiriin, vastuiden ja voimavarojen tasapainon, vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen hyödyntämisen sekä rakentavan vuorovaikutuksen välillä oli tilastollisesti merkitsevä. Työhyvinvoinnin ja työterveyden ja -turvallisuuden tukemisen ja esimiehen tuen ja kaikkia arvostavan työyhteisön välillä yhteys oli tilastollisesti melkein merkitsevä.

Työn vastuista ja voimavaroista kannustava ja kunnioittava ilmapiiri oli voimakkaimmin yhteydessä työhyvinvoinnin kokemiseen. Vastuiden ja voimavarojen tasapainolla oli toiseksi vahvin positiivinen yhteys työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin kanssa. Kolmanneksi vahvin yhteys työntekijän työhyvinvointiin oli työntekijän vaikutusmahdollisuuksilla ja oman osaamisen hyödyntämisellä työssään. Neljänneksi vahvin yhteys työntekijän kokemaan työhyvinvointiin oli työyhteisön rakentavalla vuorovaikutuksella. Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö oli viidentenä tekijänä yhteydessä työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa esiin tulleista työhyvinvointiin liittyvistä työn vastuista ja voimavaroista heikoiten työhyvinvointiin oli yhteydessä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen.

8.3.3 Ammattiryhmien väliset erot työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että varhaiskasvatuksen ammattiryhmät kokivat työn vaatimukset ja voimavarat merkitsevästi eri tavalla. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja -opettajat kokivat, että heillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työyhteisössään ja mahdollisuuksia hyödyntää osaamistaan työssään kuin varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatusta- ja avustava henkilöstö. Muiden työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ammattiryhmien välillä. Varhaiskasvatuksen ammattiryhmien väliset erot työn voimavarojen kokemisessa on esitetty taulukossa 7.

Taulukko 7. Erot työn voimavarojen kokemisessa ammattiryhmien välillä

Työn voimavarat	erityisopettajat ja opettajat	hoito-, kasvatus- ja avustava hlökunta			
	ka	ka	t	p	95 %CI
Vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen	2.79	2.64	.44	<.05	[.059, .254]
Kannustava ja kunnioittava työilmapiiri	2.58	2.57	.17	>.05	[-.108, .128]
Rakentava vuorovaikutus	2.41	2.32	1.6	>.05	[-.019, .210]
Työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen	3.30	3.37	-.99	>.05	[-.214, .070]
Esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö	.05	-.03	.77	>.05	[-.125, .287]
Vastuiden ja voimavarojen tasapaino	.00	-.00	.01	>.05	[-.188, .188]

8.4 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työhyvinvointia eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatustyksiköissä osana kunnassa käynnissä ollutta varhaiskasvatuksen työhyvinvointihanketta. Tutkimuksen tuloksena oli, että varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee työhyvinvointinsa hyväksi ja että eri ammattiryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työhyvinvoinnin kokemisessa. Työhyvinvoinnissa ei tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta työhyvinvointihankkeen seuranta-aikana, vaan henkilöstö arvioi työhyvinvointinsa edelleen hyväksi myös vuotta myöhemmin toteutetussa kyselyssä.

Tutkimuksessa selvitettiin myös varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemia työn vaatimuksia ja voimavaroja, niiden yhteyttä työhyvinvointiin sekä sitä, onko varhaiskasvatuksen ammattiryhmien välillä eroja näiden työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemia työn voimavaroja olivat kannustava työilmapiiri ja selkeät toimintamallit, esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen. Kaikkien työn voimavaroja kuvaavien summamuuttujien ja työhyvinvoinnin välillä oli tilastollisesti merkitsevä positiivinen korrelaatio, eli kaikki voimavaroihin sisältyvät elementit vaikuttivat positiivisesti työntekijöiden työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Ammattiryhmien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen hyödyntämisessä työpaikalla. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat kokivat, että heillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja mahdollisuuksia hyödyntää

osaamistaan työyhteisössään kuin varhaiskasvatuksen hoito-, kasvat- ja avustava henkilöstö. Muiden työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ammattiryhmien välillä.

9 Tutkimustulosten tulkintaa

Tässä luvussa tarkastellaan tämän tutkimuksen tuloksia tarkemmin suhteessa aiempiin tutkimustuloksiin. Ensin tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa työhyvinvointihankkeen aikana. Sen jälkeen tarkastellaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemia työn voimavaroja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin.

9.1 Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila näyttäytyi hyvänä. Aiemmissakin tutkimuksissa varhaiskasvatustyö on näyttäytynyt työntekijöitä monin eri tavoin palkitsevana, ja työntekijät pitivät työyksikköjään iloisina ja värikkäinä työympäristöinä (Tuukkanen 2014, 19). Nislinin (2016, 43) mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät olivat omistautuneita ja motivoituneita työskentelemään lasten kanssa. Mielekkään työn määrittelyjen yhteydessä käsiteltiin työn merkityksellisyyttä osana mielekkään työn ja sitä kautta työhyvinvoinnin kokemista. Merkityksellisyys on määritelty tunteeksi, jossa työ palvelee jotain arvokasta ja merkityksellistä sekä yksilölle itselleen että usein myös muille ihmisille, kuten työ, johon liittyy monenlaista asiakkaiden auttamista. (Martela & Pessi 2018, 8.) Työn merkityksellisyys liittyy kiinteästi varhaiskasvatuksessa työskentelyyn, joka on usein kutsumustyötä. Työhön hakeudutaan ennen kaikkea asiakaskunnan, eli lasten vuoksi. Lasten kanssa työskenteleminen koetaan mielekkääksi ja moni työntekijä tuntee iloa ja tyydytystä auttaessaan lapsia oppimaan ja tulemaan toimeen itsensä ja muiden kanssa. (Riihonen 2013, 89.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnissa ei tapahtunut negatiivista tai positiivista muutosta työhyvinvointihankkeen seuranta-aikana. Olikin odotettavissa, että selkeää muutosta parempaan ei tapahdu, sillä jo syksyllä 2018 tehdyssä kyselyssä työhyvinvoinnin tila oli hyvä. Henkilöstön kokema työhyvinvointi koko kunnan tasolla oli pysynyt hankkeen aikana ennallaan.

Kuten aiemmin on jo todettu, työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä. Seuraavaksi pureudutaan tarkemmin niihin tekijöihin, jotka tässä tutkimuksessa edistivät ja tukivat työhyvinvointia.

9.2 Työn vaatimukset ja voimavarat varhaiskasvatustyössä

Tämän tutkimuksen teoriaosassa esitettiin erilaisia luokitteluja siitä mitkä työhön yleisellä tasolla liittyvät tekijät on nähty työn vaatimuksiksi ja mitkä voimavaroiksi. Lisäksi esitettiin kuvauksia nimenomaan varhaiskasvatustyöhön liittyvistä työn vaatimuksista ja voimavaroista. Seuraavaksi tarkastellaan näitä luokitteluja ja kuvauksia suhteessa tämän tutkimuksen aineistossa esiintyneisiin työn vastuisiin ja voimavaroihin liittyviin sisältöihin.

Nakarin (2003, 196) mukaan työhyvinvointia voidaan parhaiten ylläpitää ja edistää pitämällä työyhteisön ilmapiiri mahdollisimman hyvänä. Hyvinvoinnin kannalta tärkeää on myös se, että työntekijöillä on mahdollisuus käyttää osaamistaan, oppia ja kehittyä sekä kehittää työtään. Tasapuolinen, oikeudenmukainen ja toimiva työnjako sekä työntekijöiden arvostaminen tasavertaisina yhteistyökumppaneina koko työyhteisön kesken luo pohjan työn kehittävänä kokemiselle. Samankaltaisia teemoja tuli esiin myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Hakanen (2004, 234) on omassa tutkimuksessaan luokitellut aineistostaan työn vaatimuksia ja voimavaroja. Tämän tutkimuksen osalta relevantit sisällöt jakautuivat, niin että työn vaatimuksia olivat fyysiseen työympäristöön liittyvät tekijät ja työn voimavaroja vaikutusmahdollisuudet työssä, esimiehen tuki, innovatiivisuus ja ilmapiiri. Sosiaali- ja terveysministeriö (2009) puolestaan on määritellyt, että työntekijän voimavarat koostuvat monesta eri osa-alueesta, joita ovat sosiaalinen, psyykkinen ja fyysinen työkyky, tiedot, taidot ja osaaminen sekä työmotivaatio ja työhön sitoutuminen. Tämän tutkimuksen tuloksissa korostuivat erityisesti sosiaaliseen ja psyykkiseen työkykyyn liittyvät työhyvinvoinnin osa-alueet.

Nislinin (2016, 43–44) mukaan varhaiskasvatustyössä esimiehen ja työtovereiden tuki ja arvostus sekä vaikutusmahdollisuudet työssä ovat työn keskeisiä voimavaroja. Myös tässä tutkimuksessa nämä tekijät näyttäytyivät työn voimavaroina. Aiemmissa tutkimuksissa (Karila & Kupila 2010; Venninen 2007) varhaiskasvatustyön vaatimustekijöinä taas on mainittu esimerkiksi epäselvät tehtäväkuvat, kasvatustyön vastuut ja velvoitteet, kiire, yhteiskunnan ja vanhempien asettamat odotukset ja vaatimukset lasten kasvatukselle sekä vähäiset resurssit. Lisäksi moniammatillinen työkuultuuri edellyttää yhteistä näkemystä työn perustehtävästä sekä yhteisiin tavoitteisiin sitoutumista (Karila & Nummenmaa 2001, 83). Moniammatillisuuden perustana on ollut ”kaikki tekee kaikkea -työkuultuuri”, jossa velvoitteet ja vastuut jakautuvat työvuorojen mukaan ja ammattiryhmien erilainen osaaminen on jäänyt vähemmälle huomiolle (Karila & Kupila 2010, 25). Tässä

tutkimuksessa ei noussut esiin näitä varhaiskasvatustyölle tyypilliseksi nähtyjä työn vaatimuksia. Työyhteisöissä oli selkeät säännöt ja tavat toimia. Lisäksi koettiin, että työtehtävät oli jaettu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.

Karilan ja Nummenmaan (2001, 52–53, 80–81, 88, 147) mukaan varhaiskasvatuksessa toiminnan perustan muodostaakin kaikkien ammattiryhmien asiantuntijuuden arvostaminen sekä yksilöiden kunnioittaminen ja arvostaminen työntekijöinä. Moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen edellyttää työkulttuuria, joka sisältää perustehtävän hahmottamista, yhteistä suunnittelua ja tiimityötä, vahvuuksien käyttöönottoa ja yhdessä oppimisesta syntyvän yhteisen osaamisen näkyväksi tekemistä sekä osaamisen johtamista. Lisäksi moniammatillisessa työskentelyssä työyhteisötaidot, hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri ovat keskeisiä taitoja työyhteisössä. On myös tärkeää osata hahmottaa oma osaaminen ja tiedostaa se, sillä se luo pohjan oman osaamisen kehittämiseksi sekä moniammatillisen ryhmän yhteisen osaamisen rakentumiselle. Toimivan moniammatillisen työyhteisön perusedellytyksenä on erilaisen ammattitaidon arvostaminen ja työntekijöiden kunnioittaminen ihmisinä. Jos työyhteisö ei pysty tarjoamaan tukea ja arvostusta kaikille jäsenilleen, ilmapiiri saattaa helposti kehittyä epäluottamuksen, sulkeutuneisuuden ja keskinäisen kateuden ilmapiiriksi. Tällöin yhteisö ei pysty kehittämään osaamistaan toimivaksi kokonaisuudeksi. Moniammatillisuuden uhkiin liittyvissä uskomuksissa esiin nousevat yleisemminkin heikosti toimivan työyhteisön ominaisuudet, kuten epäselvä työnjako, ammattiryhmien välinen kilpailu sekä kateus. Tässä tutkimuksessa työn voimavaroina esiintyi kaikki yllä mainitut moniammatillisen kulttuurin hyödyntämiseen liittyvät työkulttuurin elementit.

Kuten yllä olevista määrittelyistä voidaan huomata, ei välttämättä ole olemassa yksiselitteistä jakoa siitä, mistä tekijöistä työn vaatimukset ja vastaavasti työn voimavarat koostuvat, vaan jaottelut ovat osittain päällekkäisiä, jolloin esimerkiksi yhtenä varhaiskasvatustyön vaatimustekijänä on nähty epäselvät tehtäväkuvat (ks. esim. Karila & Kupila 2010; Venninen 2007) ja toisaalta taas työn voimavarana on nähty tasapuolinen, oikeudenmukainen ja toimiva työnjako (Nakari 2003, 196). Näin ollen sama työhön liittyvä tekijä voi olla työn vaatimus, silloin kun sillä on negatiivinen ja toimimaton sävy ja taas positiivisesti ja toimivana tekijänä kuvattuna työn voimavara. Tämän tutkimuksen työn vastuita ja voimavaroja kuvaavista summamuuttujista yllä esitettyyn teoriaan perustuen työn voimavaroja olivat rakentava vuorovaikutus, vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen sekä esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö. Kannustava ja kunnioittava työilmapiiri, vastuiden ja voimavarojen tasapaino sekä työterveyden ja -

turvallisuuden tukeminen puolestaan sisälsivät jokainen yhden tekijän, jotka liittyivät tehtävänkuviin, työnjakoon sekä fyysiseen työkykyyn, joita on kuvailtu aiemmassa teoriassa sekä vaatimuksiksi että voimavaroiksi. Näin ollen jokainen näistä molempia tekijöitä sisältävistä summamuuttujista sisälsi kuitenkin enemmän vain voimavaroiksi luettavia sisältöjä. Voidaan siis todeta, että kaikki kuusi summamuuttujaa kuvaavat enemmän työn voimavaroja kuin työn vastuita tutkimuksen kohteena olleen kunnan varhaiskasvatustyösköissä. Jatkossa niitä käsitellään työn voimavarojen näkökulmasta.

9.3 Työn voimavarojen yhteys työhyvinvointiin

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineistosta löytyi kuusi työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisessa yhteydessä olevaa työn voimavaraa, joita olivat kannustava ja kunnioittava ilmapiiri, esimiehen tuki ja arvostava työyhteisö, rakentava vuorovaikutus, vastuiden ja voimavarojen tasapaino, vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen. Seuraavaksi tarkastellaan näitä työn voimavaroja aiempiin tutkimuksiin peilaten.

9.3.1 Työyhteisön kannustava ja kunnioittava ilmapiiri

Kannustava ja kunnioittava ilmapiiri oli voimakkaimmin yhteydessä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Aiemmissa tutkimuksissa (Nakari 2003, 196) on todettu työilmapiiriin olevan merkittävä tekijä työhyvinvoinnin rakentumisessa niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla. Työterveyslaitos on määritellyt hyvinvoivassa työyhteisössä olevan avoin ja luottavainen ilmapiiri, jossa sen jäsenet kannustavat ja innostavat toisiaan (Työterveyslaitos). Myös Schaufeli & Bakker (2004, 311) ovat todenneet, että lisääntyvät työn voimavarat, kuten sosiaalisen tuen lisääminen ja yhteishengen luominen johtavat lisääntyvään työhyvinvointiin. Nämä työilmapiiriin piirteet työhyvinvointia tukevana tulivat esiin myös tässä tutkimuksessa.

Lisäksi kuvaus työyhteisöstä yhteistä peliä pelaavana sisältyy tässä tutkimuksessa kannustavaan ja kunnioittavaan ilmapiiriin. Riihonen (2013, 89) onkin todennut, että yksi varhaiskasvatustyön voimavara on työntekijöiden pyrkimys saavuttaa parhaansa mukaan yhdessä sovitut tavoitteet. Karila ja Nummenmaa (2001, 83) ovat puolestaan todenneet, että varhaiskasvatuksen moniammatillinen työkalutuuuri edellyttää toimiakseen työntekijöiden yhteistä tulkintaa perustehtävästä sekä kaikkien sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin.

Tässä tutkimuksessa tuli myös esiin työhyvinvointia tukevana tekijänä se, että työntekijät kokivat työyhteisönsä säännöt selkeinä, jolloin kaikki tietävät kuinka toimia. Työhyvinvointia tuki myös työntekijöiden välinen luottamus siitä, että yhdessä sovituista asioista pidetään kiinni sekä avoin ja keskusteleva työyhteisö, johon Karila ja Nummenmaakin (2001, 147) ovat viitanneet moniammatillisen työskentelyn tärkeänä edellytyksenä. Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 82) ovat puolestaan tuoneet esiin saman seikan vastakkaisesta näkökulmasta eli avoimen keskustelukulttuurin puuttuessa työyhteisöön voi syntyä keskinäisen arvostuksen puute, joka johtaa helposti ikävän työilmapiirin syntymiseen. Kaikki edellä mainitut tässä tutkimuksessa esiin tulleet kannustavaan ja kunnioittavaan työilmapiiriin liittyvät tekijät sisältyvät myös Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 84) näkemykseen siitä, että kaikilla työyhteisön jäsenillä on vastuu työpaikan ilmapiiristä ja siitä, millaiseksi työympäristöä rakennetaan. Yksittäinen työntekijä ei voi ylläpitää kannustavaa ja kunnioittavaa työilmapiiriä, vaan siihen tarvitaan jokaisen panosta.

9.3.2 Vastuiden ja voimavarojen tasapaino työyhteisössä

Vastuiden ja voimavarojen tasapainolla oli toiseksi vahvin positiivinen yhteys työntekijöiden kokeman työhyvinvoinnin kanssa. Aiemmissa tutkimuksissa (Karila & Kupila 2010; Venninen 2007) varhaiskasvatustyön haasteiksi on kuvattu työn kasvatukselliseen puoleen liittyviä vastuita ja velvoitteita. Myös yhteiskunnan ja vanhempien työlle asettamat vaatimukset on nähty haastaviksi. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen henkilökunta koki, että työn vastuut ovat tasapainossa käytettävien voimavarojen kanssa, joka luonnollisesti tukee työhyvinvointia. Moniammatillisissa tiimeissä toimiminen on aiemmissa tutkimuksissa (Karila & Kupila 2010, 25) asettanut myös haasteita työnkuviin, joissa vastuut ja velvoitteet jakautuvat työvuorojen, eikä koulutuksen tai osaamisen mukaan. Tässä tutkimuksessa henkilökunta koki, että työtehtävät on jaettu tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken. Se, perustuuko jako työvuoroihin, työntekijän koulutukseen tai johonkin muuhun, ei käynyt ilmi. Myös Nakari (2003, 196) on tuonut esiin tasapuolisen, toimivan ja oikeudenmukaisen työnjaon toteutumisen osana työhyvinvoinnin tukemista.

Näyttäisi siis siltä, että tutkimuksen kohteena olevissa työyksiköissä moniammatillisten tiimien toiminta on sujuvaa eikä työtehtävien jakautuminen eri ammattiryhmille aiheuta haasteita työyhteisölle. Toimiva moniammatillinen tiimityöskentely voi myös mahdollistaa tiimille sellaisten tavoitteiden saavuttamisen, joihin tiimin jäsenet eivät yksin työskennellessään pystyisi. Sen lisäksi, että toimiva tiimityöskentely tukee tiimin jäsenten työhyvin-

vointia, yhteinen osaaminen mahdollistaa yksittäisen työntekijän osaamisen ylittävien tavoitteiden saavuttamisen. Tämä on oleellista laadukkaan varhaiskasvatuksen tarjoamisen kannalta ja siten ensiarvoisen tärkeää.

Vastuiden ja voimavarojen tasapainossa olemiseen liittyi tässä tutkimuksessa myös se, että työntekijä innostuu työstään ja tuntee itsensä energiseksi. Aiemmissa tutkimuksissa (Työterveyslaitos) onnistumisen ja innostumisen tunteet on liitetty työn imuun, joka on työhyvinvoinnin kokemisessa tärkeä elementti. Työhyvinvointiin on liitetty myös tarmokkuus, johon sisältyy työntekijän korkea energiataso ja omistautuminen, johon sisältyy innostuneisuuden tunne sekä jo mainittu työn imu. Lisäksi energinen ja tehokas ote työtehtäviin ja siten työntekijän pystyvyyden kokemukset työhön liittyvien vaatimusten hoitamisesta on aiemmissa tutkimuksissa (Hakanen ym. 2006, 498; Schaufeli ym. 2006, 702; Schaufeli ym. 2002, 74) liitetty hyvinvoivan työntekijän ominaisuuksiin. Nämä samat tekijät kävivät ilmi myös tässä tutkimuksessa työntekijöiden voimavaroina.

Suutarisen (2011, 11) mukaan varhaiskasvatustyön kuormittavuus on aiemmissa tutkimuksissa heijastunut työntekijän fyysisinä terveysongelmina. Myös Hakasen (2004, 227) mukaan työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpito on nähty monissa organisaatioissa haasteeksi, sillä työelämän muutokset ja lisääntyneet vaatimukset ovat muodostuneet työhyvinvoinnin uhkatekijöiksi. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat terveytensä ja työkykynsä hyväksi ja niiden olevan tasapainossa työssä viime vuosina tapahtuneista muutoksista ja lisääntyneistä vaatimuksista huolimatta. Näin ollen työntekijät kokivat terveytensä ja työkykynsä olevan tasapainossa myös suhteessa työn vastuisiin ja käytettävissä oleviin voimavaroihin, jotka tukevat työntekijän työhyvinvointia.

9.3.3 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen työssään

Työhyvinvointiin positiivisessa yhteydessä oli myös työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntäminen työssään. Myös Nislinin (2016, 44–45) mukaan vaikutusmahdollisuuksien kokeminen työssä on yhteydessä emotionaalisen kuormituksen vähenemiseen sekä parempaan tiimityöskentelyyn ja pedagogisen työn laatuun lapsiryhmässä. Tässä tutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksiin ja oman osaamisen hyödyntämiseen sisältyi työntekijän kokemus omasta mahdollisuudestaan vaikuttaa oman tiiminsä toiminnan suunnitteluun. Myös Karilan ja Nummenmaan (2001, 84, 88, 147) mukaan moniammatillisen tiimin toiminta ja yhteistyö edellyttää tiimityöskentelyä, yhteistä suunnittelua, osaamisen analyysia ja sen johtamista. Moniammatillisen tiimin toiminnan

ja sen jäsenten työhyvinvoinnin kannalta yhteinen suunnittelu ja tiimien erilaisten vahvuuksien käyttöönotto synnyttää onnistuessaan yhteisöllistä ja koko yhteisöä kehittävää toimintaa, josta muodostuu hyvä toiminta- ja kasvuympäristö niin kasvattajille kuin lapsillekin.

Työntekijän kokemus mahdollisuudestaan hyödyntää omaa osaamistaan ja taitojaan työssään liittyi tässä tutkimuksessa positiivisesti työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Aiemmissa tutkimuksissa (Åstrand, 1998, 14, Karila & Nummenmaan 2001, 44 mukaan.; Karila & Nummenmaa 2001, 52–53) on tuotu esiin, että tämän päivän muuttuvissa tehtävissä on tärkeää osata hahmottaa oma osaaminen ja tiedostaa mistä työssä on kyse. Yhdessä ne luovat perustan oman osaamisen käyttämiseen ja sen kehittämiseen tarkoituksenmukaisesti. Tämä luo myös pohjan moniammatillisen ryhmän yhteisen osaamisen rakentumiselle. Nakarin (2003, 196) mukaan työhyvinvoinnin kannalta onkin oleellista kiinnittää huomiota siihen, että työntekijällä on mahdollisuus käyttää osaamistaan ja sitä kautta myös oppia ja kehittyä sekä kehittää omaa työtään.

Oman osaamisen ja taitojen hyödyntäminen työssä liittyy Martelan ja Pessin (2018, 7) mukaan myös mielekkään työn ominaisuuksiin. Työhön liittyvään itseilmaisuuksiin sisältyy kokemus siitä, kuinka paljon työntekijä voi toteuttaa ja ilmaista itseään taitojensa ja osaamisensa kautta ja sitä kautta se on edelleen tärkeässä osassa suhteessa siihen, kuinka merkitykselliseksi työntekijä kokee työnsä yksilöllisestä näkökulmasta. Kokemus mahdollisuudesta hyödyntää osaamistaan ja taitojaan liittyy olennaisesti myös siihen, että Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 80) mukaan koulutetun työntekijän on voitava ajatella, että työyhteisössä häneen luotetaan työtehtävänsä osaavana ammattilaisena, joka voi tehdä itsenäisiä ratkaisuja asiantuntijuutensa pohjalta.

Työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin ja oman osaamisen hyödyntämiseen tässä tutkimuksessa sisältyi kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa koko työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Myös aiemmissa tutkimuksissa (Tuukkanen 2013, 19) on tullut ilmi, että varhaiskasvatuksessa ammattilaiselta vaaditaan oman toimintansa suunnittelun, havainnoinnin ja arvioimisen lisäksi samoja kykyjä myös suhteessa muiden toimintaan ja sen tarkasteluun. Karila ja Nummenmaa (2001, 83) ovat tuoneet esiin, että työyhteisöjen erilaisen osaamisen ja vahvuuksien näkyväksi tekeminen ja hyödyntäminen ovat osa moniammatillisen työkuultuurin luomista. Tähän taas tarvitaan työyhteisön yhteistä toiminnan suunnittelua ja sen kehittämistä. Näin työskentelemällä on myös mahdollista jakaa tietoa, osaamista ja valtaa muiden kanssa, jolloin on mahdollista saavuttaa

jo aiemminkin mainittua yksilöllisen osaamisen rajat ylittävää osaamista ja saavuttaa työyhteisön kanssa tavoitteita, joihin yksittäiset työntekijät eivät pystyisi.

Lisäksi tietoa jakamalla ja yhdessä työstämällä voidaan rikastuttaa yhteisön toimintaa, kun asioita lähestytään eri näkökulmista käsin. Samalla työntekijät oppivat laajentamaan ja täydentämään omaa osaamistaan. (Karila & Kupila 2010, 25.) Näin voidaan myös edistää yksittäisen työntekijän sisäistä motivaatiota henkisen kasvun, oppimisen ja kehittymisen kautta (Hakanen 2004, 257). Lisäksi työyhteisö- ja alaistaitoihin, jotka omalta osaltaan liittyvät myös työntekijän työhyvinvointiin, kuuluvat oman mielipiteen ilmaiseminen sekä aktiivinen osallistuminen työyhteisön kehittämistyöhön (Vesterinen 2010, 112; Rehnback & Keskinen 2005, 7).

9.3.4 Työyhteisön rakentava vuorovaikutus

Työyhteisön rakentavalla vuorovaikutuksella oli niin ikään positiivinen yhteys työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa vuorovaikutustaitoihin sisältyivät toimintaa eteenpäin vievän palautteen antaminen esimiehelle ja työtovereille sekä vastavuoroisesti toimintaa eteenpäin vievän palautteen saaminen esimieheltä ja työtovereilta. Aiemmissa tutkimuksissakin (Schaufeli & Bakker 2004, 296) työn voimavaroihin on liitetty palaute työskentelyn tasosta eli palaute työssä suoriutumisesta, interpersoonallinen taso eli kollegoiden tuki sekä organisaation taso eli esimiehen antama ohjaus. Tuukkasen (2013, 19) mukaan varhaiskasvatusalalla tarvitaan hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä kohdata ja kuunnella niin esimiestä kuin tiimitovereita. Toimintaa eteenpäin vievän palautteen antaminen ja saaminen ovat keskeisessä osassa jo aiemmin käsitellyn työyhteisön ilmapiirin muodostumisessa.

Taito antaa palautetta ja ottaa sitä vastaan sisältyy työyhteisötaitoihin. Vesterisen (2010, 111–113) mukaan sosiaaliset taidot, eli työyhteisötaidot, ovat tärkeitä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta. Hyvillä työyhteisötaidoilla tarkoitetaan vastuullista ja rakentavaa suhdetta niin esimieheen, työtovereihin, työhön kuin työntekijään itseensäkin. Hyvät työyhteisötaidot omaavalla työntekijällä on aktiivinen ote työn tekemiseen ja sen kehittämiseen sekä hyvät vuorovaikutustaidot työtovereiden ja esimiehen kanssa. Toimintaa eteenpäin vievä palaute liittyy olennaisesti näihin kaikkiin. Palaute on rakentavaa ja se kohdistuu niin esimieheen, työtovereihin kuin työntekijän omaan toimintaakin. Palaute auttaa kehittämään työtä ja sen tekemiseen liittyviä eri osa-alueita aktiivisesti.

Rehnbäckin ja Keskisen (2005, 4) mukaan hyvinvoivissa työyhteisöissä tuotetaan paljon työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen liittyviä alaistaitoja. Näihin alaistaitoihin liittyy myös taito antaa ja ottaa vastaan rakentavaa ja toimintaa kehittävää palautetta niin työtoverien kesken kuin esimiehenkin kanssa. Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 79) lisäävät esimiehen antamaan ohjaukseen vielä sen, että osa kannustavaa johtajuutta on toimia tasavertaisen ja avoimen vuorovaikutuksen esimerkkinä alaisten kanssa toimiessa.

Aiemmissa tutkimuksissa (Oulasmaa & Saloheimo, 2013, 82) varhaiskasvatuksen työntekijät ovat maininneet vuorovaikutuksen haasteina usein selän takana puhumisen ja juoruilun. Hankalista asioista ei ole pystytty puhumaan suoraan eikä antamaan palautetta niille, joita se koskee. Tässä tutkimuksessa ei tullut esiin viitteitä tällaisesta vuorovaikutuskulttuurista. Myönteistä vuorovaikutuskulttuuria voidaan rakentaa ja tukea esimerkiksi antamalla kannustavaa ja positiivista palautetta työyhteisössä sekä pyrkimällä ratkomaan ristiriitoja rakentavasti ja huomaavaisesti (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 84).

Vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä roolissa myös moniammatillisuuden näkökulmasta (Karila & Nummenmaa 2001, 147). Varhaiskasvatuksessa työnkuvaan sisältyvä keskinäinen riippuvuus edellyttää tiivistä vuorovaikutusta (Venninen 2007, 22). Tähän sisältyy olennaisesti myös kyky antaa toimintaa eteenpäin vievää palautetta omien havaintojen pohjalta sekä työtovereille että esimiehelle. Keskinäisen riippuvuuden vuoksi työntekijän on myös kyettävä ottamaan vastaan toimintaa eteenpäin vievää palautetta niin esimieheltä kuin työtovereilta silloinkin, kun se ei ole positiivista ja tarvittaessa kyettävä muokkaamaan toimintaansa sen pohjalta.

9.3.5 Esimiehen tuki ja kaikkia työntekijöitä arvostava työyhteisö

Sosiaali- ja terveysministeriö (2009, 25) on linjannut, että hyvin johdetussa organisaatiossa ja turvallisessa työympäristössä työskentely on tuottavaa ja osaavaa ja työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi. Nislinin (2016, 44–45) mukaan esimiehen tuki ja toimiva tiimityöskentely tukee varhaiskasvatuksen työntekijöitä toteuttamaan korkealaatuisempaa pedagogiikkaa lapsiryhmässä. Lisäksi työtovereilta saatu tuki vähentää työntekijöiden emotionaalista kuormitusta. Myös tässä tutkimuksessa esimiehen tuki ja kaikkia arvostava työyhteisö olivat positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin.

Aiemmissa tutkimuksissa (Vesterinen 2010, 111–113) on todettu, että hyvät esimiestaidot liittyvät työyhteisön hyvinvointiin. Esimiehen tehtävä on tukea alaistaitoja edistämällä työntekijöiden pyrkimyksiä vaikuttaa työympäristöönsä kuuntelemalla työntekijöitä sekä

olemalla oikeudenmukainen ja tasapuolinen työyhteisön jäseniä kohtaan. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointiin liittyi se, että esimies on helposti lähestyttävä ja tarvittaessa tukea antava, jolloin voidaan olettaa, että työntekijöiden on helppo esittää näkemyksiään ja luottaa esimiehen tukeen.

Nakari (2003, 196) on tuonut esiin, että pohja työn kehittävänä kokemiselle luodaan arvostamalla työntekijöitä tasavertaisina yhteistyökumppaneina. Karila ja Nummenmaa (2001, 88) puolestaan ovat esittäneet, että työyhteisön toiminnan perustan muodostavat eri ammattiryhmien asiantuntijuuden arvostaminen ja yksilöiden kunnioittaminen ja arvostaminen työntekijöinä. Myös tässä tutkimuksessa työhyvinvointiin liittyi eri ammattiryhmien asiantuntijuuden arvostaminen ja se, että työntekijät tietävät, mitä esimies heiltä odottaa ja kokevat olevansa työntekijöinä yhtä arvostettuja tehtävänimikkeestä riippumatta. Nämä sisällöt liittyvät myös moniammatillisuuden tematiikkaan. Karilan ja Nummenmaan (2001, 80) mukaan moniammatillisiin varhaiskasvatusyhteisöihin liittyvissä tutkimuksissa oletukset erilaisen ammattitaidon ja ammattiryhmien arvostamisesta, tasavasta sekä toisten kunnioittamisesta ovat nousseet esiin. Myös Nislinin (2016, 44) mukaan on tärkeää, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat olevansa arvostettuja sekä työtovereiden että esimiesten taholta, erityisesti silloin, kun he kohtaavat haasteita. Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat, että kaikkien työntekijöiden työpanos oli yhtä arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.

Moniammatillisissa työyhteisöissä on kuitenkin muistettava, että työntekijöiden erilainen koulutus- ja työhistoria voi vaikuttaa myös siihen, miten kukin työntekijä kokee ja osoittaa arvostusta omassa työyhteisössään. Jos toisen työntekijän toimintatavat eivät tunnu tarpeeksi ammattitaitoisilta, on suurena haasteena antaa palautetta rakentavasti (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 83.) Tällöin esimiehen tukea antava rooli korostuu sen linjaamisessa, mitä hän työntekijöiltään odottaa ja toisaalta myös siinä, että erilaisista näkemyksistään huolimatta työntekijät kokevat edelleen oman työpanoksensa tärkeäksi ja arvostetuksi.

9.3.6 Työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen työyhteisössä

Tässä tutkimuksessa esiin tulleista työhyvinvointiin liittyvistä työn voimavaroista heikointen työhyvinvointiin olivat yhteydessä työterveyden ja -turvallisuuden tukeminen. Niihin sisältyivät ergonomisten ja terveydellisten tekijöiden huomioiminen työpaikalla sekä kunnan käytössä olevien varhaisen tuen toimintatapojen tuntemus. Aiemmissa tutkimuk-

sisä (Suutarinen 2011, 11) on todettu, että henkisesti ja fyysisesti kuormittava työ heijastuu työntekijän fyysisinä terveysongelmina, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksina sekä stressinä, työuupumuksena, motivaation vähentymisenä ja lisääntyneinä sairaspotilaina. Varhaiskasvatuksessa ergonomisten ja terveydellisten tekijöiden huomioiminen työpaikalla on työhyvinvoinnin kannalta oleellista, sillä työ sisältää lasten nostelua ja kantamista sekä hankalia työasentoja esimerkiksi pukemistilanteissa avustaessa.

Myös Hakanen (2004, 251) on todennut, että työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpito on monissa organisaatioissa keskeinen haaste työelämän nopeiden muutosta ja lisääntyneiden vaatimusten vuoksi. Tässä tutkimuksessa työntekijät kokivat, että heidän työpaikallaan ergonomiset ja terveydelliset asiat oli otettu huomioon. Työhyvinvoinnin turvaamisessa keskeisiä toimijoita työyhteisön jäsenten lisäksi ovat työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet sekä työterveyshuolto (Työterveyslaitos). Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeessa ei käsitelty työyhteisön jäsenten lisäksi muita työhyvinvointiin liittyviä toimijoita, paitsi varhaisen tuen toimintamallien tuntemuksen kautta.

Työterveyden ja -turvallisuuden tukemiseen sisältyi myös kokemus siitä, että työpaikalla on otettu huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus. Psyykkiseen ja sosiaaliseen työturvallisuuteen sisältyy paljon jo muiden, yllä käsiteltyjen työhyvinvointiin liittyvien voimavarojen sisältöjä, kuten kannustavan ja kunnioittavan työilmapiirin muodostaminen ja ylläpitäminen, työn vastuiden ja voimavarojen tasapainosta huolehtiminen, rakentavan vuorovaikutuksen ylläpitäminen sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ja osaamisen hyödyntämisen turvaaminen.

9.4 Ammattiryhmien väliset erot työn vaatimusten ja voimavarojen kokemisessa

Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat kokivat, että heillä oli enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja hyödyntää omaa osaamistaan kuin kasvatus-, hoito- ja avustavalla henkilöstöllä. Ammattiryhmien väliset erot vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen hyödyntämisen kohdalla voivat liittyä viime vuosina tapahtuneisiin työn sisältöihin ja työnjakoon liittyviin muutoksiin, joita on käsitelty luvussa 5.1. 1.9.2018 voimaan tullessa varhaiskasvatuslaissa säädettiin varhaiskasvatuksen henkilöstön korkeakoulutettujen määrän nostamisesta (Opetusministeriö; Varhaiskasvatuslaki 540/2018 37 §). Lisäksi laissa linjattiin, että jatkossa lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisesta vastaa aina varhaiskasvatuksen opettaja (Varhaiskasvatuslaki

540/2018, 23 §). Varhaiskasvatuslaissa korostetaan myös pedagogiikan merkitystä ja samalla varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien pedagogista vastuuta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 18). Pedagogisen suunnittelun sekä arviointi- ja kehittämistehtävien määrän kasvamisen myötä varhaiskasvatuksen opettajien viikkotyöajasta on 1.5.2018 lähtien varattu aiempaa suurempi näiden tehtävien hoitamiseen (Kuntatyönantajat; OAJ Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset, 3).

Nämä muutokset ovat voineet aiheuttaa hoito-, kasvatus- ja avustavan henkilökunnan keskuudessa tunteita, että heillä ei ole enää niin paljon vaikutusmahdollisuuksia oman tiiminsä toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen tai koko työyhteisön toiminnan suunnitteluun. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettajan roolin korostaminen pedagogisen toiminnan suunnittelussa, toiminnan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden toteutumisessa, toiminnan arvioinnissa ja kehittämisessä sekä varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisen siirtyessä ainoastaan opettajille, voi hoito-, kasvatus- ja avustavassa henkilökunnassa herätä tunteita, että he eivät voi työssään käyttää osaamistaan kuten ennen.

Muilta osin työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kokemisessa ei ollut ammattiryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa. Se kertoo siitä, että pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat ammattiryhmästä riippumatta työyhteisönsä työilmapiirin kannustavaksi ja kunnioittavaksi, vastuut ja voimavarat tasapainossa oleviksi, vuorovaikutuskulttuurin toimivaksi, esimiehen tukea antavaksi ja työyhteisön kaikkia arvostavaksi sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukemisesta huolehtivaksi.

10 Luotettavuus

Seuraavaksi tarkastellaan tämän tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Lopuksi käsitellään vielä tutkimuksen eettisiä näkökulmia.

10.1 Validiteetti

Tiedeyhteisössä validiteettia arvioidaan tarkastelemalla tutkimuksen sisäistä ja ulkoista validiteettia eli mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata ja onko käytetyn menetelmän pohjalta koottujen tietojen avulla mahdollista tehdä yleisiä päätelmiä. Jos aineiston sisäinen luotettavuus jää matalaksi, ei ulkoisella luotettavuudella ole enää juurikaan merkitystä. (Hakala 2018, 23; Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Jos vastaaja ei ajattele samalla tavalla kuin tutkija on kysymyksensä tarkoittanut, tulokset vääristyvät. Useimmiten kysymyksiä lähdetään rakentamaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti ja aineistonkerääminen aloitetaan vasta, kun tutkimusongelmat ovat selkiytyneet. Näin vältetään turhilta kysymyksiltä sekä muistetaan kysyä kaikki tutkittavan aiheen kannalta oleellinen. (Valli 2018a, 93; Valli 2018c, 261.) Kuten luvussa 7.3 jo todettiin, kyselylomakkeen muodostamisesta on vastannut työhyvinvointihankkeen ohjausryhmä ja ensimmäisen kyselyn aineistoa oltiin jo keräämässä siinä vaiheessa, kun tulit itse mukaan hankkeeseen. En siis ole ollut mukana kysymysten muotoilussa enkä kyselylomakkeen koostamisessa. On syytä olettaa, että lomake on muotoiltu huolellisesti hankkeen ohjausryhmän toimesta, sillä kysely oli osa laajempaa työhyvinvointihanketta, jonka toteuttamisessa ja hankkeen vaiheiden etenemisessä kyselyn avulla saadulla aineistolla oli keskeinen rooli.

Tutkimusongelmat on siis muodostettu vasta aineistonkeruun jälkeen. Tutkimusongelmat on muodostettu kyselylomakkeeseen tutustumisen jälkeen, jotta ongelmien muotoilussa on voitu huomioida se, mitä vastaajilta on kysytty ja edelleen se, millaisiin tutkimusongelmiin aineistosta voisi olla mahdollista saada vastauksia. On mahdollista, että pääkomponenteille on latautunut sekä vaatimuksia että niiden täyttämiseen tarvittavia voimavaroja kuvaavia väittämiä, sillä kyselylomaketta ei ole muodostettu työn vaatimukset ja voimavarat -mallia silmällä pitäen. Tästä syystä myöskään tutkimuksen tuloksissa

ei ole yritetty aukottomasti rajata sitä, mitkä summamuuttujista kuvaavat työn vaatimuksia ja mitkä voimavaroja. Kyselylomakkeessa työn vaatimusten ja voimavarojen mittaamiseen käytetyt väittämät oli muotoiltu positiivisesta näkökulmasta. Kaikilla väittämillä oli myös korkeat keskiarvot, joten tuntui luonnolliselta käsitellä niitä voimavaranäkökulmasta, oli kyseessä sitten työn vaatimuksien täyttämisen auttava voimavara tai itsessään arvokkaana koettu työn voimavara.

Tässä tutkimuksessa kysely toteutettiin webropol-kyselynä, joka lähetettiin jokaiselle työntekijälle sähköpostitse. Sähköisen kyselyn etuja luotettavuuden kannalta on se, että kyselyä rakennettaessa voidaan rajata mahdollisuutta valita useita vastausvaihtoehtoja, jolloin tutkijan ei tarvitse tehdä tulkintoja siitä, mitä vastaaja on tarkoittanut (Valli & Perkkilä 2018, 121). Samoin sähköpostitse verkkolinkin kautta lähetetyssä kyselyssä voidaan varmistaa, että kukin vastaaja voi vastata vain kerran (Valli & Perkkilä 2018, 119). Lisäksi sähköisten kyselyiden etuna luotettavuuden kannalta on, että vastaukset ovat myös suoraan käännettävissä tiedostoksi tutkijan käyttöön, jolloin aineiston syöttöön liittyvät virhemahdollisuudet jäävät pois (Valli 2018a, 101).

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kannalta vastausprosentin raportointi on tärkeää. Tässä tutkimuksessa vastausprosentti oli syksyllä 2018 63% ja syksyllä 2019 61%, joita voidaan pitää varsin hyvinä (ks. esim. Vehkalahti 2014, 44.) Seurantatutkimuksessa kato ja sen suuruuden arviointi on tärkeää. Jos seurantakyselyyn vastaa vain pieni joukko ensimmäiseen kyselyyn vastanneista, voi alun perin perusjoukkoa hyvin edustanut otos muuttua seurantakyselyssä epäedustavaksi. (Vastamäki & Valli 2018, 133-134.) Tässä tutkimuksessa syksyn 2019 kyselylomakkeessa kysyttiin, oliko vastaaja aloittanut työskentelyn kunnan varhaiskasvatuksessa tai vaihtanut yksikköä syksyn 2018 kyselyn jälkeen. Tähän kysymykseen ”kyllä”-vastanneita oli 45 ja heidän vastauksensa poistettiin seurantakysymyksen analyysistä. Kysymys yksikön vaihdosta oli oleellinen kunnan omalle aineiston analyysille. Tämän tutkimuksen kannalta oleellisin tieto olisi ollut saada selville ne vastaajat, jotka olivat aloittaneet työskentelyn syksyn 2018 jälkeen. Koska tätä ei ollut eritelty syksyn 2019 lisäkysymyksiä muodostettaessa ja kysymys muotoiltiin molempia ryhmiä koskevaksi, päädyttiin myös poistamaan analyysistä kaikkien niiden 45 työntekijän vastaukset, jotka olivat vastanneet myöntävästi, vaikka samalla saatettiin poistaa joku syksyn 2018 kyselyyn vastannut ja sen jälkeen vain työyksikköä kaupungin sisällä vaihtaneen työntekijän vastaus. Ei ole täyttä varmuutta myöskään siitä, vastasivatko kaikki syksyllä 2018 vastanneet myös syksyn 2019 kyselyyn tai päinvastoin, olivatko kaikki syksyn 2019 kyselyyn vastanneet myös vastanneet syksyllä 2018. Jälkikäteen ajatellen, myös tämän kysymyksen olisi voinut lisätä syksyn 2019 lomakkeeseen.

Oletettavaa kuitenkin on, että suurin piirtein samat ihmiset ovat vastanneet molempina vuosina, koska ovat kokeneet tärkeäksi tuoda esiin oman kokemuksensa työhyvinvoinnista.

Määrällisessä tutkimuksessa otannan onnistumisella on keskeinen rooli. Otannan avulla pyritään saamaan isosta perusjoukosta pienoismalli, joka kuvaa ja vastaa riittävästi perusjoukkoa, jotta saadut tulokset voidaan yleistää. (Valli 2018a, 102.) Kuten luvussa 7.3 todettiin, tässä tutkimuksessa kyselylomake lähetettiin koko tutkimuskohteena olevan kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle, eli kyseessä oli kokonaisotanta. Yllä jo todettiin, että myös kyselyjen vastausprosentit olivat kohtuullisen hyviä ja myös aineiston koko riittävän suuri.

Vaikka tässä tutkimuksessa käytettiin kokonaisotantaa, on hyvä huomioida eri ammattiryhmien osallistuminen kyselyyn vastaamiseen. Vallin (2018b, 260) mukaan onkin tärkeää miettiä, onko perusjoukossa merkittäviä taustamuuttujia, joiden tulisi olla otannassa mukana oikeassa suhteessa. Tässä tutkimuksessa ammattiryhmien osalta aineisto painottuu hieman varhaiskasvatuksen erityisopettajiin ja opettajiin. Koko henkilöstöstä varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja -opettajia on 35 %, vastaajissa heitä oli syksyllä 2018 38,3 % ja syksyllä 2019 38,8 %. Vastaavasti koko henkilöstöstä hoito-, kasvatusta- ja avustavaa henkilökuntaa on 65 %, vastaajissa heitä oli syksyllä 2018 54,9 % ja syksyllä 2019 55,4 %. Ero suhteessa koko henkilöstön ammattiryhmien jakautumiseen ei ole merkittävä, mutta se on hyvä tiedostaa.

10.2 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, toisin sanoen tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia (Hirsjärvi ym. 2007, 226). Useimmissa monimuuttujanalyysissä on oletuksena, että muuttujien taustalla oleva populaatio on normaalisti jakautunut. Menetelmissä kuitenkin sallitaan jonkun verran huojuntaa näistä oletuksista. (Metsämuuronen 2005, 593.) Tässä tutkimuksessa kaikki muuttujat eivät olleet täysin normaalijakauman mukaisesti jakautuneita, mutta niiden voitiin katsoa olevan riittävän lähellä normaalijakaumaa (ks. esim. Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 74–75).

Aineistoa analysoitaessa käytettiin t-testiä. T-testiä käytettäessä aineiston otoskoon kasvassa normaalijakaumaoletuksen merkitys vähenee (Tähtinen ym. 2011, 92). Tässä tutkimuksessa otoskoko (2018 $N = 219$ ja 2019 $N = 228$) oli tarpeeksi suuri, joten t-testien

tuloksia voidaan pitää luotettavina. Kvantitatiivisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan usein tilastollisesta merkitsevyydestä, jonka avulla pyritään selvittämään, kuinka suuri vaikutus sattumalla voi olla tutkimustuloksiin. Toisin sanoen pyritään selvittämään millä todennäköisyydellä saatu tulos on totta ja voidaan yleistää perusjoukkoon. (Valli 2018b, 260.) Testeissä p-arvo lasketaan testisuureen jakauman avulla. Testisuureen jakauma lähenee normaalijakaumaa otoskoon kasvaessa, jolloin tarkasteltavan muuttujan jakauma sinällään ei ole niin tärkeä. Vaikka muuttujan jakauma olisi hyvinkin kaukana normaalijakaumasta, niin usein jo noin 30:n suuruisesta otoksesta lasketun testisuureen jakauma on jo lähellä normaalijakaumaa (Tähtinen ym. 2011, 62.) Tämän tutkimuksen otoskoko oli tarpeeksi suuri, jotta analyysin p-arvoja voidaan pitää luotettavina.

Tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään pääkomponenttianalyysia summamuuttujien muodostamisessa, sillä pääkomponenttianalyysi soveltuu erityisesti tilanteeseen, jossa halutaan vähentää muuttujien määrää ilman taustalla olevaa oletusta teoriasta (Metsämuuronen 2005, 601). Pääkomponenttianalyysi sopi tähän tutkimukseen hyvin myös siksi, että mittari oli työhyvinvointihankkeen tiimoilta rakennettu ennen kuin tämän tutkimuksen taustalla oleva teoria oli selvillä. Pääkomponenttianalyysissa muuttujien ei myöskään välttämättä tarvitse olla normaalisia, eikä usean muuttujan välinen yhteisvaihtelu ole ongelma (Metsämuuronen 2005, 602).

Pääkomponentin hyvyttä voidaan arvioida sisällöllisesti tai muuttujien latausten eli ominaisarvon perusteella. Perinteisesti on ajateltu, että pääkomponentin ominaisarvon olisi hyvä olla vähintään yksi. (Metsämuuronen 2005, 604.) Tässä tutkimuksessa pääkomponenttien ominaisarvot olivat > 1.00 . Muuttujan hyvyttä voidaan arvioida myös sen latausten perusteella kommunaliteettiarvoon perustuen. Mitä voimakkaammin muuttuja latautuu jollekin pääkomponentille, sitä lähemmäksi arvoa 1 sen kommunaliteetti tulee. (Metsämuuronen 2005, 604.) Tässä tutkimuksessa muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat välillä .436 ja .766. Sääntönä on pidetty, että mikäli muuttujan lataukset eivät ylitä .30 yhdelläkään pääkomponentilla, se voidaan poistaa, sillä ne sekoittavat turhaan tulkintoja. (Metsämuuronen 2005, 605.) Tässä tutkimuksessa kaikki pääkomponenttianalyysissa mukana olleet muuttujat ylittivät arvon .30. Osa muuttujista latautui kahdelle pääkomponentille. Summamuuttujia muodostettaessa muuttuja sijoitettiin kuuluvaksi siihen pääkomponenttiin, jolle se latautui voimakkaammin. Lisäksi näin jakaen, muuttuja sijoittui myös sisällöllisesti sopivimpaan pääkomponenttiin.

Mittarin sisäistä yhtenäisyyttä tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla. Yleisesti Cronbachin alfan arvoa .60 on pidetty alimpana hyväksyttävänä arvona (Nunnally & Bernstein 1994,

Metsämuurosen 2005, 515 mukaan). Tässä tutkimuksessa summamuuttujien Cronbachin alfa-arvot vaihtelivat α .666 ja α .857. Arvoja voidaan pitää riittävän hyvinä ja summamuuttujia samaa asiaa mittaavina siitä huolimatta, että osa muuttujista latautuikin kahdelle eri pääkomponentille.

10.3 Eettiset näkökulmat

Tutkielmassa käytettävä tutkimusaineisto on kerätty niin, että yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa. Linkki kyselylomakkeeseen on lähetetty sähköpostitse varhaiskasvatusyksiköiden kasvatushenkilöstölle ja vastaaminen on ollut vapaaehtoista. Työyksiköissä oli ohjeena, että kaikille henkilökunnan jäsenille mahdollistetaan rauhallinen hetki kyselyyn vastaamiseen oman tiimin avulla, jotta kaikki halukkaat voivat kyselyyn vastata. Tutkimusraportissa säilytetään tutkimuskohteena olevan kunnan anonymiteetti. Tämän tutkimuksen liitteenä olevista kyselylomakkeista on poistettu kunnan tunnistetiedot sekä hankkeen nimi tai siinä käytetyt termit, joista kunnan voisi tunnistaa.

Luotettavuus- ja eettisyystarkastelun yhteydessä on syytä mainita oma roolini tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa. Tutkimusprosessin alkaessa en ollut työsuhteessa kyseisen kunnan varhaiskasvatuksessa, vaan työsuhteeni oli omasta pyynnöstäni päättynyt noin vuotta aiemmin. Osa tutkimukseen osallistuneista on siis saattanut olla entisiä työtovereitani. Tutkimuksen aikana, elokuussa 2019, palasin töihin kunnan varhaiskasvatusyksikköön, jolloin osa syksyn 2019 kyselyyn vastanneista on saattanut olla sen hetkisiä työtovereitani. Tutkimusaineistoon ja sen käsittelyyn tällä tuskin on kuitenkaan ollut merkitystä, sillä vastaukset ovat olleet anonyymeja, enkä tiedä kuka kyselyyn on vastannut ja kuka ei. Tutkimuksen kvantitatiivisen lähestymistavan vuoksi en usko, että omalla roolillani tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa on ollut vaikutusta tutkimuksen suorittamiseen ja sen tulosten luotettavuuteen, sillä kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan rooli suhteessa tutkittaviin jää etäisemmäksi kuin esimerkiksi haastattelututkimuksessa eikä vaikutus näin ollen ole niin keskeinen tekijä. Lisäksi hankkeeseen liittyvän tiedotuksen yhteydessä henkilökunnalle on kerrottu, että mukana on varhaiskasvatuksen maisteriopiskelija, mutta nimeäni ei ole mainittu. Toki omassa yksikössäni on ollut työtovereiden tiedossa, että olen mukana hankkeessa.

11 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia työhyvinvointia eteläsuomalaisen kunnan varhaiskasvatustyöntekijöissä. Tutkimus oli osa laajempaa kunnan varhaiskasvatukseen suunnattua työhyvinvointihanketta. Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnin tarkastelu oli rajoitettu pääasiassa työhyvinvoinnin psykologiseen ja sosiaaliseen näkökulmaan. Tutkimuksessa tarkasteltiin varhaiskasvatuksessa työskentelevien ammattiryhmien työhyvinvointia sekä tapahtuiko työntekijöiden työhyvinvoinnissa muutoksia hankkeen aikana. Lisäksi tarkasteltiin heidän työssään kokemia työn vaatimuksia ja voimavaroja, niiden yhteyttä työhyvinvointiin sekä ammattiryhmien välisiä eroja voimavarojen kokemisessa.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on noussut esiin yhteiskunnallisessa keskustelussa viime vuosina. Varhaiskasvatustyöhön on kohdistunut paljon erilaisia muutospaineita, muun muassa uudistuneen varhaiskasvatustyön ja velvoittavaksi, toimintaa ohjaavaksi asiakirjaksi muuttuneen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden myötä (Varhaiskasvatustyölaki 540/2018; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016). Varhaiskasvatuksen kentällä on innostuksen lisäksi ollut havaittavissa työssä jaksamisen vähenemistä sekä alalta pois siirtymistä (Karila & Kupila, 2010, 3). Tässä tutkimuksessa varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tila oli hyvä, eikä ammattiryhmien välillä ollut eroja työhyvinvoinnin kokemisessa. Työhyvinvointihankkeen aikana työntekijöiden työhyvinvoinnin tilassa ei kuntatasolla tapahtunut muutoksia. Tämä oli oletettavaa, sillä jo alkukyselyssä työhyvinvoinnin tila oli korkea. Työntekijät kokivat kannustavan ja kunnioittavan ilmapiirin, esimieheltä saadun tuen ja kaikkia työntekijöitä arvostavan työyhteisön, rakentavan vuorovaikutuksen, vastuiden ja voimavarojen tasapainon, vaikutusmahdollisuudet ja oman osaamisen hyödyntämisen työpaikalla sekä työterveyden ja -turvallisuuden tukemisen voimavaroiksi työssä. Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat kokivat enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa ja käyttää osaamistaan työssään, kuin hoito-, kasvatustyö- ja avustava henkilökunta.

On kuitenkin mahdollista, että yksiköitasolla muutoksia työhyvinvoinnissa on tapahtunut yksikkökohtaisten kehittämisohjelmien myötä, varsinkin, jos lähtötilanne työyksikön työhyvinvoinnissa ei ole ollut yhtä hyvä kuin kunnassa keskimäärin. Jatkotutkimuksena olisi sikiin mielenkiintoista tarkastella hankkeeseen sisältyvien yksikkökohtaisten kehittämisohjelmien vaikutusta yksikkökohtaiseen työhyvinvointiin, joihin tässä tutkimuksessa ei paneuduttu ollenkaan.

Lisäksi olisi mielenkiintoista tarkastella myös onko iällä, työkokemuksella ja/tai samassa työyksikössä työskentelyn ajalla vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin tai koettuihin voimavaroihin, sillä tämän tutkimuksen taustamuuttujina olivat vain ammattiryhmät. Aiemmissa tutkimuksissa (Nislin 2016, 45) on osoitettu yhteys varhaiskasvatuksen työntekijöiden iän ja työkokemuksen sekä työuupumuksen ja työhyvinvoinnin välillä. Kiinnostavaa oli, että työntekijöiden ikä oli yhteydessä ammatilliseen minäpystyvyyteen. Nuoremmilla kasvattajilla oli todennäköisemmin matalampi ammatillinen itsetunto, kun taas erityisesti vanhemmat varhaiskasvatuksen työntekijät raportoivat korkeammista työhyvinvoinnin tasoista.

Voidaan myös pohtia selittyvätkö ammattiryhmien kokemat erot vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen työssä hyödyntämisen osalta varhaiskasvatuslain uudistuksen murrosvaiheella vai onko taustalla jokin työyhteisöön ja sen toimintatapoihin liittyvä ominaisuus. Luvussa 5.1 käsiteltiin tarkemmin niitä muutoksia, joita varhaiskasvatuslaki (540/2018) toi henkilökunnan koulutustasoon ja tehtävänimikkeisiin sekä vastuun jakoon erityisesti varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisen osalta. Ammattiryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa muiden työn voimavarojen kokemisen välillä, joten mahdollista on, että kokemukset vaikutusmahdollisuuksien ja oman osaamisen hyödyntämisen vähemmyydestä liittyvät ennemmin yksilön kokemukseen lakiuudistuksen tekemisiin muutoksiin omassa työssä, kuin esimerkiksi työpaikan ilmapiiriin, arvostukseen tai vastuunjakoon, joiden kokemisessa työhyvinvointiin ammattiryhmien välillä ei ollut eroja. Tämä on kuitenkin asia, jonka tilaa ja mahdollisia muutoksia hankkeen mahdollisissa jatkokyselyissä voisi seurata.

Mielenkiintoista on myös se, että Nislin (2016, 43) sai tutkimuksessaan päinvastaisia tuloksia eri ammattiryhmien kokemista vaikutusmahdollisuuksista omassa työssään. Varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat kokivat vähemmän itsenäisyyttä työssään kuin lastenhoitajat ja avustajat. Ammattiryhmien väliset erot vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa liittyivät mahdollisesti tarpeeseen selkeyttää eri ammattiryhmien rooleja ja tehtäviä, jotta työntekijät voisivat kokea työnsä olevan enemmän omassa hallinnassaan. Voidaan pohtia, ovatko moniammatillisten tiimien haasteeksi nähdyt epäselvät tehtäväkuvat ja vastuunjaot (Karila & Kupila 2010, 25) selkeämmät tämän tutkimuksen kohteena olevassa kunnassa vai voisiko ero tuloksissa liittyä siihen, että Nislinin (2016) tutkimus on toteutettu ennen varhaiskasvatuslain (540/2018) muutosta ja sen tuomia muutoksia työnkuviin.

Tähän tutkimukseen alun perin suunniteltua työhyvinvointimittaria muodostettaessa huomattiin, että väittämät ”Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa” ja ”Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi” eivät mitanneet samaa asiaa. Summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin jäi alle yleisesti hyväksyttävänä pidetyn alarajan ja oli α .505. Loogiselta kuitenkin tuntuisi, että työstään innostunut työskentelee mielellään työpaikallaan, etenkin kun molempien väittämien keskiarvo, moodi ja mediaani olivat samansuuntaiset ja saivat korkeita arvoja ks. Liite 5. Tämä olisi mielenkiintoinen ja kenties tarpeellinenkin jatkotutkimuksen aihe kunnan varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta, etenkin kun teoriaosassa käsitellyn työn imun määritelmien perusteella väittämän ”Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi” voisi ajatella liittyvän myös työn imun kokemiseen omassa työssään. Lisäksi Hakanen (2004, 27) on pitänyt epätodennäköisenä, että työhyvinvointi olisi vain yksinkertainen jatkumo, johon ei sisältyisi mahdollisuutta, että työntekijä voisi samanaikaisesti kokea sekä positiivista työhyvinvointia että esimerkiksi kuormittuneisuutta. Voisi olla hyödyllistä selvittää tarkemmin, kokevatko tutkimuskohteena olevan kunnan työntekijät kuormitusta työssään, vaikka työskentelevätkin mielellään työpaikallaan.

Työhyvinvointihanke ja sen kyselylomake oli kohdistettu tiettyihin sisältöihin hankkeen tavoitteen mukaisesti. Niinpä tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vain osaa aiemmissa tutkimuksissa mainituista varhaiskasvatustyöhön liittyneistä vaatimuksista ja voimavaroista. Aiemmissa varhaiskasvatuksen työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa (ks. esim. Tuukkanen 2013; Oulasmaa & Saloheimo 2013; Suutarinen 2011; Karila & Kupila 2010; Venninen 2007) työntekijät ovat maininneet muun muassa kiireen ja resurssipulan työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä, jotka heijastuvat esimerkiksi työntekijän fyysisinä terveysongelmina, kuten tuki- ja liikuntaelinsairauksina sekä stressinä, työuupumuksena, motivaation vähentymisenä ja lisääntyneinä sairaspöissaoloina. Työlle on asettanut haasteita myös sen vastuullisuus, vanhempien ja yhteiskunnan lisääntyneet vaatimukset kasvatukselle sekä päivittäisen toiminnan hektisyys. Kasvatustyölle asetetut vaatimukset ovat tuntuneet ylivoimaisilta, koska aikaa niiden täyttämiseen tai parhaansa tekemiseen ei työssä ole. Myös työn vaatimuksia ja voimavaroja käsittelevissä tutkimuksissa haastavina vaatimuksina on esitetty esimerkiksi juuri suuri työmäärä, aikapaineet ja vastuullinen työ (Cavanaugh ym. 2000, Crawfordin & LePinen 2010, 836 mukaan). Tämän tutkimuksen kyselylomakkeeseen ei sisällynyt väittämiä esimerkiksi henkilökunnan kokemasta kiireestä, resurssien saatavuudesta ja riittävydestä eikä yhteiskunnan ja vanhempien varhaiskasvatustyölle kohdistamista vaatimuksista, jotka ovat olleet vahvasti esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Olisi mielenkiintoista ja kenties tarpeellistakin selvittää myös näiden vaatimusten mahdollisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja sitä,

millaisia tässä tutkimuksessa mahdollisesti esiintymättömiä voimavaroja näiden vaatimusten täyttämiseen voitaisiin tarvita tai miten tässä tutkimuksessa esiintyneet voimavarat auttavat kyseisten vaatimusten täyttämässä.

Tämän tutkimuksen tulosesiossa päädyttiin ratkaisuun, jossa työn vaatimuksia ja voimavaroja ei lähdetty tiukasti erottelemaan vaan työhyvinvointia lähestyttiin enemmän työn voimavarojen kuin työn vaatimusten näkökulmasta. Se, että yksiselitteistä eroa työn vaatimuksia ja voimavaroja kuvaaville summamuuttujille ei muodostunut, voi liittyä siihen, että kyselylomaketta ei muodostettu työn vaatimukset ja voimavarat -mallia silmällä pitäen. Summamuuttujat kuvasivat pääasiassa työn voimavaroja, joten myös tulosten tarkastelussa päädyttiin voimavaroihin painottuvaan näkökulmaan.

Kuten työn vaatimuksia ja voimavaroja käsittelevissä luvuissa on todettu, voimavarojen ja työhyvinvoinnin välinen yhteys aiemmissa tutkimuksissa on ollut systemaattisesti positiivinen (Crawford & LePine 2010, 834), niin kuin tässäkin tutkimuksessa oli. Niinpä työhyvinvoinnin ja työn voimavarojen suhteen tarkastelu ilman työn vaatimukset -näkökulmaa tukee työhyvinvoinnin kehittämistä työyhteisössä. Onkin hyvä muistaa, että työn voimavarat eivät ole tarpeellisia vain työn vaatimusten hoitamiseksi ja vaadittujen tehtävien tekemiseksi, vaan ne ovat itsessään myös tärkeitä. (Hakanen ym. 2006, 497.) Työn voimavarat voivat edistää työntekijän sisäistä motivaatiota eli henkistä kasvua, oppimista ja kehittymistä. Ne voivat lisätä myös ulkoista motivaatiota työhön, koska niistä on väli-neellistä hyötyä ja apua työn tavoitteiden saavuttamisessa. (Hakanen 2004, 257.) Voimavarojen puutteella voi olla negatiivisia vaikutuksia hyvinvointiin, esimerkiksi työuupumuksen lisääntymisen muodossa (Hakanen ym. 2006, 497). Varhaiskasvatustyössä työn vaatimusten ja voimavarojen tarkastelussa merkille pantavaa on myös niiden yhteys pedagogiikan laatuun. Riittävän korkeina koetut voimavarat olivat yhteydessä pedagogisen työn parempaan laatuun, kun taas heikompien voimavarojen seurauksena emotionaalisesti kuormittuneet työntekijät eivät pysty työssään parhaaseen suoritukseen, jolloin pedagogiikka kärsii. (Nislin 2016, 45.)

Vaikka työn voimavarat ovatkin itsessään arvokkaita, on hyvä muistaa, että kun arvioidaan työn vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin, niin lisääntyneiden työn voimavarojen suora vaikutus työuupumiseen on melko pieni. Siispä ennaltaehkäisevästä näkökulmasta, työn vaatimusten vähentäminen on suositeltavampaa kuin voimavarojen lisääminen. (Schaufeli & Bakker 2004, 311.) Myös tässä mielessä jatkotutkimuksissa voisi olla hyvä selvittää tarkemmin varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemia työn vaatimuksia ja niiden sisältöjä.

Lähteet

- Cacciatore, R., Riihonen, R. & Tuukkanen, T. (2013). Ammattilainen lasten tunteiden tulkkina. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.), *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (21–39). Väestöliitto.
- Crawford, E. R. & LePine, J. A. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
- Hakala, J. T. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. (14–26). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Hakanen, J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Hu Q., Schaufeli, W.B. & Taris, T. W. (2010). The Job Demands-Resources model: An analysis of additive and joint effects on demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 181–190.
- Juuti, P. (2010). Työhyvinvoinnin strategia - mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. (45–55). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Karila, K. & Nummenmaa, A. R. (2001). Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteenä päiväkoti. Juva: WS Bookwell Oy.
- Karila, K. & Kupila, P. (2010). Varhaiskasvatuksen työidentiteettien muotoutuminen eri ammattisukupolvien ja ammattiryhmien kohtaamisissa. Työsuojelurahaston hanke 108267 Loppuraportti. Tampereen Yliopisto. http://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-4301.pdf Luettu 8.10.2018.
- Kuntatyönantajat. <https://www.kt.fi/sopimukset/ohjeet/kvtes/erityismaarays-lastentarhanopettajan-tyoaika> Luettu 5.1.2020.
- Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 8.5.2015 580/2015. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580> Luettu 5.1.2020.
- Martela, F. & Pessi, A.B. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9(363), 1–15.
- Martela, F. & Riekk, T.J.J. (2018). Autonomy, Competence, Relatedness, and Beneficence: A Multicultural Comparison of the Four Pathways to Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 9(1157), 1–14.
- Metsämuuronen, J. (2005). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Nakari, M-L. (2003). Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylä: University Printing House. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/13357/9513915484.pdf?s> Luettu 8.10.2018.

- Nislin, M. (2016). Nerve-wracking or rewarding? A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals. Helsinki: Yliopistopaino Unigrafia.
- Notkola, V. (2002). Työhyvinvointi ei ole sattumaa: - tutkimus hyvien käytäntöjen vaikuttavuudesta. Helsinki: Työssä jaksamisen ohjelma. Työministeriö.
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. Varhaiskasvatuksen opettajia koskevat työaikamääräykset. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2019/vaka-tyoaika-esite_1_2019.pdf Luettu 5.1.2020.
- Opetusministeriö. <https://minedu.fi/uusivarhaiskasvatuslaki> Luettu 5.1.2020.
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. (2013). Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (79–87). Väestöliitto.
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. (2005). Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Kuntien eläkevakuutus. <http://liideriblog.fi/wp-content/uploads/2014/03/Alaistaidot.pdf> Luettu 5.10.2018
- Riihonen, R. (2013). Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (89–99). Väestöliitto.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893–917.
- Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja (2009):17. Johtamisella laatua ja hyvinvointia sosiaalialalle. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74326/URN%3ANBN%3Afi-fe201504224940.pdf?sequence=1> Luettu 2.1.2020.
- Suutarinen, M. (2010). Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. (11–44). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Tuukkanen, K. (2013). Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.). *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. (19–20). Väestöliitto.
- Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu 2.1.2020.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2011). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Opettajankoulutuslaitos.
- Valli, R. (2018a). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. (92–116). Keuruu: Otavan kirjapaino.

- Valli, R. (2018b). Numerot ja niiden tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (248–260). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Valli, R. (2018c). Vastausten tulkinta määrällisessä tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. (261–275). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Valli, R. & Perkkilä, P. (2018). Sähköinen kyselylomake ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. (117–128). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Varhaiskasvatustalaki 1.9.2018 540/2018. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Lidp447265568> Luettu 5.1.2020.
- VASU (2016.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Opetushallitus. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf Luettu 5.1.2020
- VASU (2018). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Opetushallitus. Helsinki: PunaMusta Oy. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf Luettu 5.1.2020
- Vastamäki, J. & Valli, R. (2018). Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. (129–141). Keuruu: Otavan kirjapaino.
- Vehkalahti, K. (2014). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura ab.
- Venninen, T. (2007). ”Olen enemmän alkanut pohtimaan ja sanomaan ääneen mitä ajattelen”: ammatillinen kehittyminen ja yhteisöllinen palaute päiväkodin työtiimeissä. Helsingin Yliopisto.
- Vesterinen, P-L. (2010). Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutari, M. & Vesterinen P-L. (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. (111–120). Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Liitteet

LIITE 1 Työhyvinvointikysely 2018

VAKA SYKSY 2018

Vastausaika on 5.9. – 18.9.2018. Kysely on luottamuksellinen ja siinä ei tule esille yksilön vastaukset. Tulokset käsitellään Varhaiskasvatuksen hallinnossa ja yksiköissä. Tuloksien pohjalta valitaan yksiköiden kehittämiskohteet.

1. Työyksikkö, jolla työskentelet: *

2. Valitse tehtäväryhmä, johon kuulut: *

- ☐ Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat
- ☐ Varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatus- ja avustava henkilöstö

Omat kokemukset työhyvinvoinnista

3. Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En

4. Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En juurikaan

5. Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa *

- ☐ Täysin tasapainossa
- ☐ Jokseenkin tasapainossa
- ☐ Ei täysin tasapainossa
- ☐ Ei lainkaan tasapainossa

6. Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

7. Vastuuni on sopiva. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

8. Minulla on hyvä terveys ja työkyky. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Jossain määrin samaa mieltä
- ☐ Jonkin verran eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

9. Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat *

- ☐ Täysin tuttuja
- ☐ Jossain määrin tuttuja

- ☐ Olen joskus kuullut vähän niistä
- ☐ En ole kuullut koskaan

Tiimitoiminta

10. Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En

11. Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovituista asioista. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En juurikaan

12. Koen, että voin tehdä työnkuvaani kuuluvia lapsiryhmän ulkopuolisia tehtäviä *

- ☐ Onnistuneesti
- ☐ Tiimikavereiden tuella
- ☐ Keskeytyksettä
- ☐ Sopivissa tiloissa
- ☐ Tarkoituksenmukaisilla välineillä

13. Omat ideat edellä mainitun asian kehittämiseksi

Työyksikön toiminta

14. Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En

15. Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä". *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei juurikaan

16. Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

17. Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken. *

- ☐ Täysin tasapainossa
- ☐ Jokseenkin tasapainossa
- ☐ Ei täysin tasapainossa
- ☐ Ei lainkaan tasapainossa

18. Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta. *

- ☐ Kyllä

☐ Ei

19. Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskusteleva. *

- ☐ Pääsääntöisesti
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei juurikaan

20. Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

21. Ratkaisemme työyhteisön sisäisiä haasteita (voi valita useamman vaihtoehdon) *

- ☐ Pyrin ratkaisemaan asian sen henkilön kanssa, jota se koskee
- ☐ Otan asian puheeksi esimiehen kanssa.
- ☐ Otan asian puheeksi yksikön työkokouksessa.
- ☐ Puhun tiimin kanssa.
- ☐ En ota asiaa esille.

22. Mitä muuta haluat sanoa sisäisten haasteiden ratkaisemisesta?

23. Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani. *

- ☐ Useimmiten
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei juurikaan

24. Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ Jonkin verran eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

Esimiestoiminta ja johtaminen

25. Tiedän, mitä esimies odottaa minulta. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Jossain määrin
- ☐ Ei

26. Saan tukea esimieheltäni *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

27. Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei juurikaan

28. Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi. *

- ☐ Joka kerta
- ☐ Joskus
- ☐ En juurikaan
- ☐ En ole ollut poissa sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana

Palautteen antaminen ja saaminen

29. Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverille. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

30. Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverilta. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

31. Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimiehelle. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

32. Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimieheltä. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

Työhyvinvoinnin kehittäminen

33. Mitä minä olen valmis tekemään oman työhyvinvoinnin kehittämiseksi?

34. Mitä minä olen valmis tekemään työyksikön työhyvinvoinnin kehittämiseen?

LIITE 2 Työhyvinvointikysely 2019

VAKA SYKSY 2019

Vastausaika on 16.9. – 7.10.2019. Kysely on luottamuksellinen ja siinä ei tule esille yksilön vastaukset. Tulokset käsitellään Varhaiskasvatuksen hallinnossa ja yksiköissä. Vastausten pohjalta arvioidaan hankkeen toteutumista ja tuloksia sekä suunnitellaan jatkotoimenpiteitä.

1. Työyksikkö, jolla työskentelet: * ☐

2. Valitse tehtäväryhmä, johon kuulut: *

☐ Varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja opettajat

☐ Varhaiskasvatuksen hoito-, kasvatusta ja avustava henkilöstö

Omat kokemukset työhyvinvoinnista

3. Edellinen kysely toteutettiin syksyllä 2018. Olen vaihtanut päiväkotia tai tullut uutena nykyiseen päiväkotiin edellisen kyselyn jälkeen. *

☐ Kyllä

☐ En

4. Työskentelen mielelläni tässä yksikössä. *

☐ Kyllä

☐ Vaihtelevasti

☐ En

5. Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi. *

☐ Kyllä

☐ Vaihtelevasti

☐ En juurikaan

6. Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa *

☐ Täysin tasapainossa

☐ Jokseenkin tasapainossa

☐ Ei täysin tasapainossa

☐ Ei lainkaan tasapainossa

7. Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä. *

☐ Kyllä

☐ Vaihtelevasti

☐ Ei

8. Vastuuni on sopiva. *

☐ Kyllä

☐ Ei

9. Minulla on hyvä terveys ja työkyky. *

☐ Täysin samaa mieltä

☐ Jossain määrin samaa mieltä

☐ Jonkin verran eri mieltä

☐ Täysin eri mieltä

10. Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat *

☐ Täysin tuttuja

- ☐ Jossain määrin tuttuja
- ☐ Olen joskus kuullut vähän niistä
- ☐ En ole kuullut koskaan

Tiimitoiminta

11. Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En

12. Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovituista asioista. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En juurikaan

13. Koen, että voin tehdä työnkuvaani kuuluvia lapsiryhmän ulkopuolisia tehtäviä *

- ☐ onnistuneesti
- ☐ tiimikavereiden tuella
- ☐ keskeytyksettä
- ☐ sopivissa tiloissa
- ☐ tarkoituksenmukaisilla välineillä

14. Kuinka tilanne on kehittynyt edellisen kyselyn jälkeen?

Työyksikön toiminta

15. Osallistun työyhteisön arjen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ En

16. Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä". *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei juurikaan

17. Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

18. Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken. *

- ☐ Täysin tasapainossa
- ☐ Jokseenkin tasapainossa
- ☐ Ei täysin tasapainossa
- ☐ Ei lainkaan tasapainossa

19. Ajatuksiasi yllä olevaan kysymykseen liittyen:

20. Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

21. Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskusteleva. *

- ☐ Pääsääntöisesti
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei juurikaan

22. Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

23. Ratkaisemme työyhteisön sisäisiä haasteita (voi valita useamman vaihtoehdon) *

- ☐ Pyrin ratkaisemaan asian sen henkilön kanssa, jota se koskee.
- ☐ Otan asian puheeksi esimiehen kanssa.
- ☐ Otan asian puheeksi yksikön työkokouksessa.
- ☐ Puhun tiimin kanssa.
- ☐ En ota asiaa esille.
- ☐ Puhun selän takana ja luotan, että joku muu ratkaisee asian.

24. Mitä muuta haluat sanoa sisäisten haasteiden ratkaisemisesta?

25. Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani. *

- ☐ Useimmiten
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei juurikaan, kerro tarkemmin:

26. Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus. *

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ Jonkin verran eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä, kerro tarkemmin:

Esimiestoiminta ja johtaminen

27. Tiedän, mitä esimies odottaa minulta. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Jossain määrin
- ☐ Ei

28. Saan tukea esimieheltäni minulle haastavien tilanteiden ratkaisemiseen *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

29. Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei juurikaan

30. Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi. *

- ☐ Joka kerta
- ☐ Joskus
- ☐ En juurikaan

☐ En ole ollut poissa sairauden vuoksi viimeisen vuoden aikana

Palautteen antaminen ja saaminen

31. Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverille. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

32. Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverilta. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

33. Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimiehelle. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

34. Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimieheltä. *

- ☐ Kyllä
- ☐ Vaihtelevasti
- ☐ Ei

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Hanke alkoi syyskuussa 2018. Työhyvinvointia on pohdittu eri tavoin työntekijän, tiimin, työyhteisön ja johtamisen näkökulmista kunkin yksikön tulosten pohjalta. Olemme vuoden 2019 mukana yliopiston koordinoimassa hankkeessa. Hankkeessa on pohdittu yksiköiden tulosten pohjalta mm. jaettua pedagogista johtajuutta eri ammattiryhmien välillä.

35. Kerro miten hankkeiden tulosten työstäminen työyksikössäsi näkyy arjen työssä omasta ammatillisesta roolistasi käsin? *

LIITE 3 Pääkomponenttiratkaisu

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation ^a	Analysis N ^a	Missing N
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.	1,42	,504	219	0
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa	1,87	,647	219	0
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.	1,22	,426	219	0
Vastuuni on sopiva.	1,12	,324	219	0
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.	1,61	,685	219	0
Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat	2,12	,840	219	0
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovitusta asioista.	1,29	,483	219	0
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin.	1,19	,414	219	0
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	1,49	,553	219	0
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	1,53	,577	219	0
Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa.	1,46	,560	219	0
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	1,89	,693	219	0
Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.	1,14	,345	219	0
Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskusteleva.	1,36	,526	219	0
Työilmapiirimme on kannustava ja uusien ideoita tukeva	1,48	,569	219	0
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.	1,57	,613	219	0
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työturvallisuus.	1,75	,603	219	0
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.	1,20	,398	219	0
Saan tukea esimieheltäni	1,35	,540	219	0
Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä.	1,25	,494	219	0
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskustelua esimieheni kanssa työkykyni liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.	2,72	,953	219	0
Annan toimintaa eteenpäin viedä työkollegoille.	1,44	,506	219	0
Saan toimintaa eteenpäin viedä työkollegoilta.	1,56	,533	219	0
Annan toimintaa eteenpäin viedä esimiehelle.	1,77	,563	219	0
Saan toimintaa eteenpäin viedä esimieheltä.	1,82	,623	219	0

a. For each variable, missing values are replaced with the variable mean.

Vastuuni on sopiva.	,227	,382	,176	1,000	,252	,115	,191	,210	,158	,226	,278	,403	,182	,155	,209	,191	,224	,032	,261	,128	,018	-,011	,173	-,024	,062
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.	,334	,421	,155	,252	1,000	,085	,191	,147	,126	,146	,175	,329	,171	,199	,125	,226	,249	,032	,184	,062	-,182	,115	,037	,012	,089
Tunnen käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat	,159	,233	,129	,115	,085	1,000	,138	,026	,244	,234	,288	,251	,179	,222	,297	,158	,207	,051	,168	,168	,089	,045	,010	,051	,105
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovituista asioista.	,274	,255	,361	,191	,191	,138	1,000	,349	,308	,438	,440	,392	,286	,390	,442	,129	,265	,182	,178	,119	,015	,195	,319	-,006	,160
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin.	,171	,059	,469	,210	,147	,026	,349	1,000	,376	,255	,259	,117	,238	,219	,198	,087	,079	,221	,077	,106	-,100	,154	,149	,129	,062
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	,274	,171	,454	,158	,126	,244	,308	,376	1,000	,385	,314	,339	,414	,355	,447	,160	,139	,266	,192	,283	,001	,207	,293	,208	,249
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	,273	,226	,291	,226	,146	,234	,438	,255	,385	1,000	,646	,484	,395	,661	,640	,082	,252	,264	,320	,384	-,031	,175	,185	,127	,258
Arki on sujuvaa. Työyksikösämme on selkeät säännöt ja tiedämme,	,351	,296	,344	,278	,175	,288	,440	,259	,314	,646	1,000	,445	,360	,546	,591	,104	,399	,271	,318	,325	-,059	,173	,180	,109	,269

miten toimia eri tilanteissa.																									
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	,311	,399	,281	,403	,329	,251	,392	,117	,339	,484	,445	1,000	,426	,443	,443	,216	,409	,208	,269	,238	,004	,119	,271	,078	,274
Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.	,248	,246	,389	,182	,171	,179	,286	,238	,414	,395	,360	,426	1,000	,464	,362	,065	,188	,238	,384	,417	-,023	,127	,132	,142	,267
Ilmapiiri työyksikössä on toisia arvostava, avoin ja keskusteleminen.	,281	,207	,306	,155	,199	,222	,390	,219	,355	,661	,546	,443	,464	1,000	,617	,097	,313	,344	,419	,449	,007	,186	,156	,080	,298
Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva	,279	,250	,431	,209	,125	,297	,442	,198	,447	,640	,591	,443	,362	,617	1,000	,144	,302	,226	,346	,365	-,029	,152	,211	,081	,263
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.	,177	,318	,120	,191	,226	,158	,129	,087	,160	,082	,104	,216	,065	,097	,144	1,000	,499	,012	,069	-,093	-,082	,054	,055	-,055	-,016

Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus.	,304	,373	,162	,224	,249	,207	,265	,079	,139	,252	,399	,409	,188	,313	,302	,499	1,000	,034	,184	,043	-,066	,077	,095	,043	,122
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.	,113	,066	,286	,032	,032	,051	,182	,221	,266	,264	,271	,208	,238	,344	,226	,012	,034	1,000	,492	,495	,000	,117	,044	,184	,385
Saan tukea esimiehelläni	,254	,172	,246	,261	,184	,168	,178	,077	,192	,320	,318	,269	,384	,419	,346	,069	,184	,492	1,000	,635	,019	,028	,058	,131	,448
Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä.	,201	,090	,304	,128	,062	,168	,119	,106	,283	,384	,325	,238	,417	,449	,365	-,093	,043	,495	,635	1,000	,032	-,020	-,063	,178	,403
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.	-,156	-,075	-,075	,018	-,182	,089	,015	-,100	,001	-,031	-,059	,004	-,023	,007	-,029	-,082	-,066	,000	,019	,032	1,000	,064	,090	,084	,107
Annan toimituspäin vievää palautetta työkaverille.	,120	,136	,169	-,011	,115	,045	,195	,154	,207	,175	,173	,119	,127	,186	,152	,054	,077	,117	,028	-,020	,064	1,000	,603	,504	,371

Saan toimitusta eteenpäin vievää palautetta työkaverilta.	-0,098	,162	,248	,173	,037	,010	,319	,149	,293	,185	,180	,271	,132	,156	,211	,055	,095	,044	,058	-,063	,090	,603	1,000	,312	,390
Annan toimitusta eteenpäin vievää palautetta esimiehelle.	-0,104	-,009	,137	-,024	,012	,051	-,006	,129	,208	,127	,109	,078	,142	,080	,081	-,055	,043	,184	,131	,178	,084	,504	,312	1,000	,532
Saan toimitusta eteenpäin vievää palautetta esimieheltä.	-0,202	,110	,186	,062	,089	,105	,160	,062	,249	,258	,269	,274	,267	,298	,263	-,016	,122	,385	,448	,403	,107	,371	,390	,532	1,000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,838
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2042,900
	df	300
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.	1,000	,454
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa	1,000	,603
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.	1,000	,649
Vastuuni on sopiva.	1,000	,676
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.	1,000	,555
Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat	1,000	,516
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovitusta asioista.	1,000	,546
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suuntaan.	1,000	,685
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	1,000	,606
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	1,000	,742
Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa.	1,000	,657
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	1,000	,601
Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.	1,000	,436
Ilmapiiri työyksikössämme on toisista avoimempi ja keskusteleminen on sallittua.	1,000	,692
Työilmapiirimme on kannustava ja uusien ideoita tukeva	1,000	,693
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.	1,000	,660
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus.	1,000	,631
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.	1,000	,543
Saan tukea esimieheltäni	1,000	,714
Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä.	1,000	,766
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.	1,000	,704
Annan toimintaa eteenpäin viedä lautetta työkaverille.	1,000	,741
Saan toimintaa eteenpäin viedä lautetta työkaverilta.	1,000	,731
Annan toimintaa eteenpäin viedä lautetta esimiehelle.	1,000	,668
Saan toimintaa eteenpäin viedä lautetta esimieheltä.	1,000	,724

Extraction Method: Principal Component Analysis.

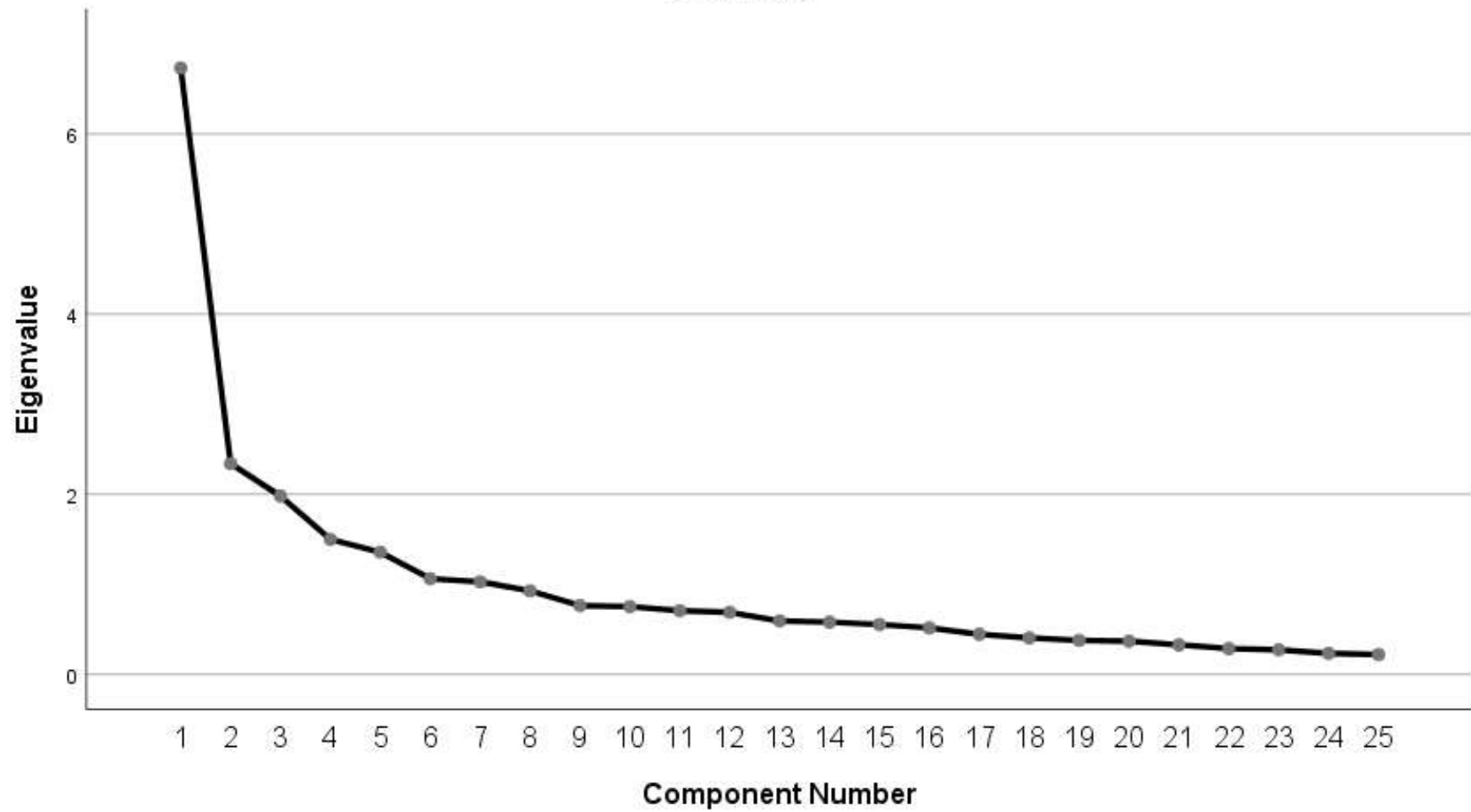
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	6,732	26,926	26,926	6,732	26,926	26,926	5,578
2	2,339	9,357	36,283	2,339	9,357	36,283	3,719
3	1,979	7,916	44,199	1,979	7,916	44,199	3,040
4	1,498	5,993	50,192	1,498	5,993	50,192	3,625
5	1,356	5,422	55,614	1,356	5,422	55,614	3,238
6	1,062	4,247	59,861	1,062	4,247	59,861	2,837
7	1,027	4,109	63,971	1,027	4,109	63,971	1,313
8	,927	3,707	67,678				
9	,763	3,052	70,729				
10	,752	3,006	73,735				
11	,707	2,827	76,562				
12	,689	2,754	79,316				
13	,593	2,371	81,688				
14	,580	2,319	84,006				
15	,553	2,210	86,217				
16	,516	2,063	88,280				
17	,445	1,780	90,059				
18	,404	1,615	91,674				
19	,377	1,507	93,181				
20	,368	1,472	94,653				
21	,327	1,308	95,962				
22	,285	1,141	97,103				
23	,273	1,090	98,194				
24	,232	,929	99,123				
25	,219	,877	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Scree Plot



Component Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva	,728						
Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskusteleva.	,727						
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	,725						
Arki on sujuvaa. Työyksikössämme selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa.	,724						
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	,674						
Kaikkien työntekijöiden työpanos yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.	,617						
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	,600						,324
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.	,588			-,361	,328		
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovituista asioista.	-,583			-,348			
Saan tukea esimieheltäni	,564		-,402	,380			
Esimieheni on henkilönä helposti lähestyttävä.	-,534	,372	-,532				
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.	-,517						
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa	,478	-,473					
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työurvallisuus.	-,466	-,463					
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.	,454	,402					
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimiehelle.		,546	,425				
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimieheltä.	-,501	,524		,407			
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.		-,510					,504
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.	,361	-,404			,367		
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverille.	-,329	,348	,691				

Saan toimintaa eteenpäin vievää pa-	,371		,687			
lautetta työkaverilta.						
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suun-	,402		-,552	,398		
nitelmiin.						
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt				-,488	,598	
keskusteluja esimieheni kanssa työky-						
kyyn liittyvissä asioissa silloin, kun						
olen ollut poissa sairauden vuoksi.						
Vastuuni on sopiva.	,403	-,340			,538	
Tunnen kaupungin käytössä olevat,	,357			-,352		,460
varhaisen tuen toimintatavat (-, -)						

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 7 components extracted.

Pattern Matrix^a

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	,928						
Työilmapiirimme on kannustava ja uu-	,810						
sia ideoita tukeva							
Ilmapiiri työyksikössämme on toisia,	,805						
arvostava, avoin ja keskusteleva.							
Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on,	,801						
selkeät säännöt ja tiedämme, miten							
toimia eri tilanteissa.							
Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitä-	,593						
vät kiinni sovituista asioista.							
Esimieheni on henkilönä helposti lä-		,845					
hestyttävä.							
Saan tukea esimieheltäni		,807					
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.		,688					
Kaikkien työntekijöiden työpanos on		,349					
yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimik-							
keestä riippumatta.							
Annan toimintaa eteenpäin vievää pa-			,868				
lautetta työkaverille.							
Annan toimintaa eteenpäin vievää pa-			,779				
lautetta esimiehelle.							
Saan toimintaa eteenpäin vievää pa-			,725				
lautetta työkaverilta.							
Saan toimintaa eteenpäin vievää pa-		,509	,620				
lautetta esimieheltä.							

Vastuuni on sopiva.				,866			
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa				,668			
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.				,628			-,346
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	411			,461			
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.				,339			-,323
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin.					,850		
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.					,725		
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.					,611		
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät on otettu hyvin huomioon työpaikallani.						,812	
Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat						,632	,344
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus.						,629	
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskusteluja esimieheni kanssa työkyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.							,847

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 9 iterations.

Structure Matrix

	Component 1	2	3	4	5	6	7
Työyhteisömme "pelaa yhteistä peliä".	,851	,373		,301	,330		
Työilmapiirimme on kannustava ja uusia ideoita tukeva	,820	,365			,394	,362	
Arki on sujuvaa. Työyksikössämme on selkeät säännöt ja tiedämme, miten toimia eri tilanteissa.	,802	,348		,378	,318	,348	
Ilmapiiri työyksikössämme on toisia arvostava, avoin ja keskustelevala.	,801	,494					

Luotan siihen, että tiimin jäsenet pitävät kiinni sovitusta asioista.	,644			,415	,496		
Kaikkien työntekijöiden työpanos on yhtä tärkeä ja arvostettu tehtävänimikkeestä riippumatta.	,519	,497		,335	,441		
Esimieheni on henkilönä helposti hestytävä.	,413	,855					
Saan tukea esimieheltäni	,387	,813		,315			
Tiedän, mitä esimies odottaa minulta.		,701			,309		
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverille.			,842				
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta työkaverilta.	,302		,751	,305	,308		
Annan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimiehelle.		,321	,751				
Saan toimintaa eteenpäin vievää palautetta esimieheltä.	,311	,603	,690				
Vastuuni on sopiva.				,744			
Työn vaatimukset, omat voimavarani ja työkykyni ovat tasapainossa	,328			,738		,485	
Minulla on hyvä terveys ja työkyky.				,647			-,433
Mielestäni työtehtävät on jaettu tasaisesti ja oikeudenmukaisesti työntekijöiden kesken.	,642			,646		,385	
Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi.	,369			,520		,387	-,374
Voin vaikuttaa tiimin toiminnan suunnitelmiin.					,811		
Minulla on mahdollisuus hyödyntää osaamistani ja taitojani työssä.	,424	,319			,780		
Voin vaikuttaa työyhteisön toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen.	,474	,318	,315		,703	,330	
Ergonomiset ja terveydelliset tekijät otettu hyvin huomioon työpaikallani.				,336		,758	
Meillä on otettu hyvin huomioon fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työturvallisuus.	,420			,442		,740	
Tunnen kaupungin käytössä olevat varhaisen tuen toimintatavat	,346					,591	
Viimeisen vuoden aikana olen käynyt keskustelua esimieheni kanssa työkyyn liittyvissä asioissa silloin, kun olen ollut poissa sairauden vuoksi.							,822

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6	7
1	1,000	,405	,282	,445	,437	,373	,065
2	,405	1,000	,208	,140	,195	,218	,013
3	,282	,208	1,000	,206	,243	,137	,036
4	,445	,140	,206	1,000	,267	,374	-,126
5	,437	,195	,243	,267	1,000	,140	,018
6	,373	,218	,137	,374	,140	1,000	-,137
7	,065	,013	,036	-,126	,018	-,137	1,000

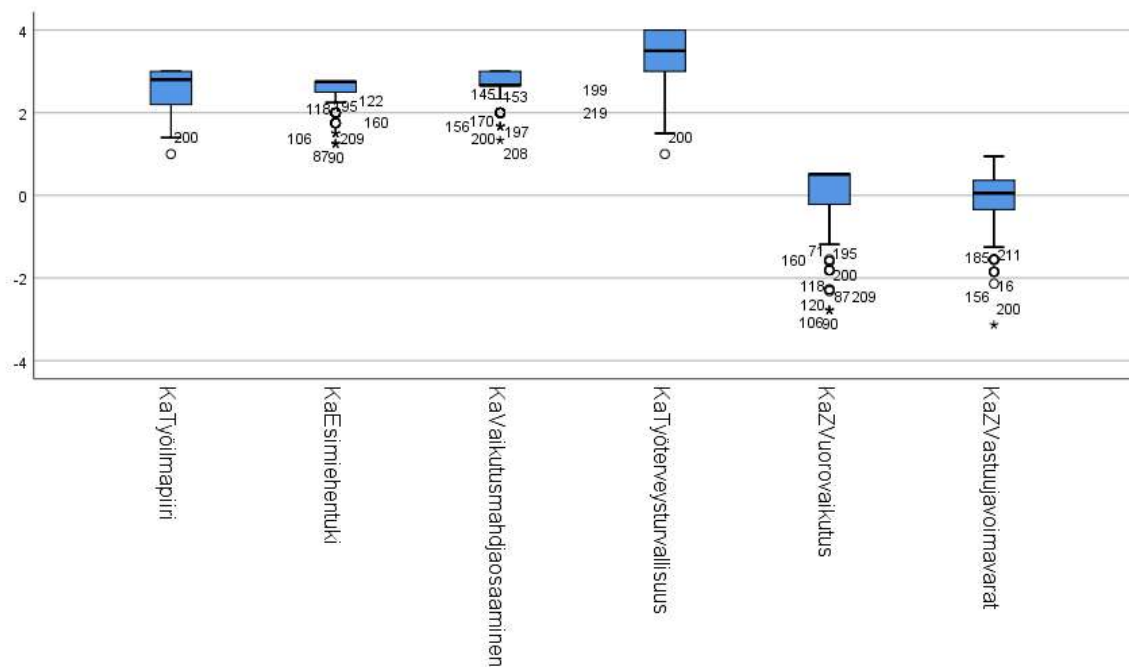
Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

LIITE 4 Summamuuttujien boxplot-kuvio

Explore

Case Processing Summary

	Cases Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KaTyöilmapiiri	219	93,2%	16	6,8%	235	100,0%
KaEsimiehentuki	219	93,2%	16	6,8%	235	100,0%
KaVaikutusmahdjaosaaminen	219	93,2%	16	6,8%	235	100,0%
KaTyöterveysturvallisuus	219	93,2%	16	6,8%	235	100,0%
KaZVuorovaikutus	219	93,2%	16	6,8%	235	100,0%
KaZVastuujavoimavarat	219	93,2%	16	6,8%	235	100,0%



LIITE 5. "Työskentelen mielelläni tässä työpaikassa" ja "Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi" tunnusluvut

Descriptives

Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Error
Käännetty Työskentelen Mielelläni Tässä Työpaikassa	219	1	3	2,82	,027
Käännetty Innostun työstäni ja koen it- seni energiseksi	219	1,00	3,00	2,5799	,03405
Valid N (listwise)	219				

Descriptive Statistics

	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic	Std. Error	Kurtosis Statistic	Std. Error
Käännetty Työskentelen Mielelläni	,399	-1,871	,164	2,184	,327
Käännetty Innostun työstäni ja koen it-	,50389	-,434	,164	-1,550	,327
Valid N (listwise)					

Frequencies

Statistics

	Käännetty Työskentelen Tässä Työpaikassa	Käännetty Innostun työstäni ja koen it- seni energiseksi
N	Valid 219	219
	Missing 16	16
Mean	2,82	2,58
Std. Error of Mean	,027	,034
Median	3,00	3,00
Mode	3	3
Std. Deviation	,399	,504
Skewness	-1,871	-,434
Std. Error of Skewness	,164	,164
Kurtosis	2,184	-1,550
Std. Error of Kurtosis	,327	,327
Minimum	1	1
Maximum	3	3

Frequency Table

Käännetty Työskentelen Mielelläni Tässä Työpaikassa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En	1	,4	,5	,5
	Vaihtelevasti	38	16,2	17,4	17,8
	Kyllä	180	76,6	82,2	100,0
	Total	219	93,2	100,0	
Missing	System	16	6,8		
Total		235	100,0		

Käännetty Innostun työstäni ja koen itseni energiseksi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En juurikaan	1	,4	,5	,5
	Vaihtelevasti	90	38,3	41,1	41,6
	Kyllä	128	54,5	58,4	100,0
	Total	219	93,2	100,0	
Missing	System	16	6,8		
Total		235	100,0		